

Thúc Đẩy Nỗ Lực Cống Hiến Hết Mình Của Nhân Viên Bằng Các Quyết Sách Sau
<https://quantrinhahang.edu.vn/ky-nang-quan-ly/thuc-day-no-luc-cong-hien-cua-nhan-vien>



Môi trường làm việc lý tưởng với văn hóa chuẩn mực sẽ tạo mối liên kết bền chặt giữa các thành viên và truyền cảm hứng làm việc hết mình của đội ngũ nhân viên. Bên cạnh chế độ đãi ngộ hấp dẫn và bình đẳng trong giao tiếp, nhà quản lý cũng nên tận dụng những quyết sách sau để khai thác tối đa nguồn lực khách sạn.

Môi trường làm việc lý tưởng với văn hóa chuẩn mực sẽ tạo mối liên kết bền chặt giữa các thành viên và truyền cảm hứng làm việc hết mình của đội ngũ nhân viên. Bên cạnh chế độ đãi ngộ hấp dẫn và bình đẳng trong giao tiếp, nhà quản lý cũng nên tận dụng những quyết sách sau để khai thác tối đa nguồn lực khách sạn.

Nhân viên là số 1

Chúng ta đã nghe đến nhầm tai câu “Khách sạn là số 1”, nhưng thực chất trong nghề khách sạn, nhân viên mới là số 1. Nhân viên số 1 thì mới tạo ra dịch vụ số 1, mới khiến khách hàng cảm thấy họ là số 1 được. Vì vậy, luôn trân trọng mọi nỗ lực và thành quả của nhân viên, cho họ thấy bản thân được trọng dụng thì họ sẽ cung cấp chất lượng dịch vụ tương xứng với kì vọng của bạn.



Nhân viên số 1 => Chất lượng dịch vụ số 1

Chú trọng đam mê, thái độ phục vụ khi tuyển dụng

Nhân viên có thái độ tốt và đam mê lớn với nghề sẽ cầu tiến và mong muốn học hỏi nhiều hơn, đồng thời sáng tạo tốt hơn trong các tình huống xử lý sự cố dịch vụ. Chọn nhân sự giỏi nghiệp vụ nhưng thái độ hời hợt, đam mê ít ỏi thì họ sẽ chỉ làm việc như những cỗ máy vô hồn được lập trình sẵn.

Chương trình bạn đồng hành cho nhân sự mới

Nghề khách sạn là nghề học từ thực tế nên ngay từ ngày đầu, hãy để nhân viên cũ làm công việc chào đón và hướng dẫn nhân viên mới như một người bạn đồng hành biết cách khích lệ, động viên thay vì ngồi đọc quy trình và chỉ dẫn tác nghiệp.

Từ training kỹ năng cho đến việc làm quen với nhân sự cùng bộ phận, thích nghi hoạt động tập thể, nhân sự mới đều cần người đồng hành để chỉ ra sai sót, ảnh hưởng xấu đến tâm lý.



Nhân viên mới luôn cần “đồng minh” vào những ngày đầu nhận việc

Chương trình chăm sóc nhân viên và gia đình nhân viên

Nhân viên làm việc trong khách sạn, hậu phương phía sau họ sẽ là gia đình – những người hằng ngày gắn bó với họ. Chăm lo nhân viên và người thân nhân viên nên triển khai bằng các buổi sự kiện gia đình và cả qua những lời động viên, hỏi han khi họ mệt mỏi, ốm đau.

Xây dựng lộ trình công danh tương xứng với năng lực

Lộ trình thăng tiến trong nghề khách sạn nên luân chuyển vị trí 2 năm/lần để tạo sự hứng khởi và áp lực học hỏi. Mỗi nhân viên khi được nhìn nhận đúng tiềm năng và được đầu tư đào tạo theo lộ trình phát triển phù hợp sẽ như “cá gặp nước”, phát huy sở trường tối đa.

Tổ chức cuộc họp toàn thể định kỳ

Mỗi tháng một lần nên truyền thông đến nhân viên hoạt động kinh doanh của khách sạn, biểu

dương câu chuyện thành công, tổng giám đốc đứng ra giải đáp thắc mắc... Ở đâu công tác tuyên truyền hời hợt, người lãnh đạo ít tiếp xúc với cấp dưới thì ở đó nhân viên làm việc rất thờ ơ và thiếu động lực.

Xem thêm: [Nhà quản lý nên xây dựng văn hóa khách sạn như thế nào?](#)

Ban đầu được đăng bởi: Cập nhật tin tức <https://quantrinhahang.edu.vn>
August 27, 2018 at 04:00PM