

**ТАЙГА**  
HOUSE

ТАЙГА HOUSE

**Влюбление в формат  
реализованной мечты**



САНКТ-ПЕТЕРБУРГ, 2020





**Современная индустрия серьезно страдает недостатком профессиональных кадров. Особенно остро эта проблема стоит в малых средствах размещения (МСР), где основная масса персонала – студенты и вчерашние выпускники ВУЗов.**

**В МСР зачастую не делают упор на перманентное повышение знаний и умений сотрудников, а также практически полностью отсутствует система мотивации, что приводит к текучке кадров.**

**Основная задача при работе с такими сотрудниками – постоянное обучение и мотивирование, а также «выращивание» перспективных кадров на более высокие должностные позиции.**





**Тайга House - гостевой дом с 10-летней историей.**

**Основная задача нематериальной мотивации Тайги – влюбление в формат реализованной мечты.**

**Для основателей и владельцев Тайги – Алены и Максима Еновых – принимать гостей со всех уголков мира было большой мечтой.**

**Собственными усилиями, делая ремонт своими руками, работая по 20 часов в сутки, принимая первых гостей, им удалось осуществить свою мечту. Именно с истории основания Тайги начинается погружение новых сотрудников в нашу рабочую атмосферу.**

---





Нематериальная мотивация начинается с первого соприкосновения будущего сотрудника с вакансией.

Для нас очень важно, как мы презентуем свою вакансию и на каком ресурсе размещаем объявление. В этот момент кандидат составляет свое первое впечатление о нем.

На первом этапе кандидат должен сам себе презентовать будущее место работы, ответив на вопрос: «Почему Вы пришли работать к нам?». Кому-то вопрос покажется банальным, однако именно он дает понять работодателю насколько кандидат подготовился к собеседованию.



**Прошедший телефонное интервью и очное собеседование стажер приступает к обучению.**

**Наше обучение включает четыре полноценных стажировочных дня с полным погружением в работу.**

**Всё обучение проходит в формате сторителлинга, что позволяет быстрее запоминать теоретические и практические основы работы, основываясь на методе ассоциаций и кейсов.**

**В первый день стажировки будущий сотрудник просматривает приветственное видео от основателей и владельцев Тайги, а затем прослушивает индивидуальный видеотренинг от Алены Еновой.**



**Каждую неделю обязательно проводятся собрания – «планерки».**

**Они имеют неформальный характер, обычно в формате «посиделок», где обсуждаются рабочие вопросы, важные задачи, интересные кейсы, успехи и недочеты сотрудников.**



**От многих кандидатов, приходящих на должность, можно услышать: «у меня жизнь проходит перед глазами. Я устал работать ради работы».**

**Каждый наш сотрудник чувствует себя реализованным, поскольку у нас всегда есть «точка хобби» на работе. Наша задача постоянно напоминать им об этом. Мы приветствуем различные креативы работников и поддерживаем их.**



**Если он любит фотографировать – он может делать различные фото наших номеров, общей зоны, гостей и т.д., что можно использовать в ведении SMM.**

**Пишет стихи? Устроим поэтический вечер для гостей, где сотрудник прочитает свои стихотворения и стихотворения классиков.**

**Зачастую владельцы Тайги присоединяются на рабочие планерки, где у сотрудников есть возможность воспользоваться консультациями владельцев, услышать их экспертное мнение. Такой возможности нет в крупных компаниях, больших отелях, где соблюдается строгая иерархия. Мы же вкладываемся максимально в наших сотрудников, и всегда поддерживаем их стремление к развитию. Работник понимает, что у него есть возможность принимать решения, его предложения будут услышаны руководством.**

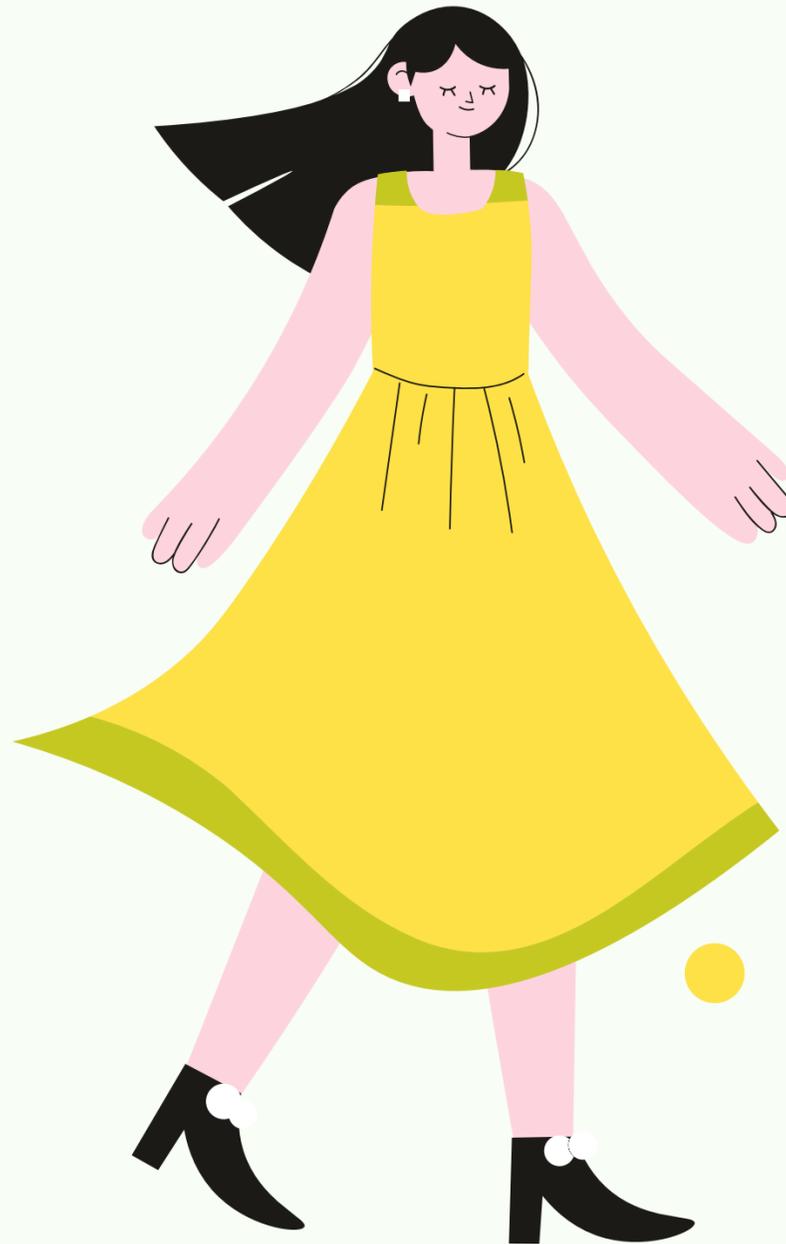
**ТАЙГА**  
HOUSE



**Материальная мотивация** включает в себя несколько составляющих, из которых складывается премиальная часть заработной платы сотрудника:

- Процент от прямых продаж (законченных бронирований, которые поступили нам через телефонный звонок, соц.сети, мессенджеры);
  - Процент от доп. Продаж (экскурсии, трансфер, up-sell и т.д.);
- Выполнение поставленных задач на смене;
- Количество новых положительных письменных и видео отзывов на разных площадках;
- Наличие именных отзывов на **Booking.com** (т.е. гость в отзыве упоминает сотрудника по имени).





**Таким образом, удачно сочетая материальные и нематериальные аспекты мотивации, мы успешно «взрачиваем» молодые кадры (например, карьерный рост нашей сотрудницы от администратора службы приема и размещения до операционного директора).**

