

Е.В. Антипова

Студентка 2 курса магистратуры
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

А.В. Шепелёва

Студентка 2 курса магистратуры
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

КАДРОВЫЙ ДЕФИЦИТ В СФЕРЕ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ И ПУТИ ЕГО ПРЕОДОЛЕНИЯ

Аннотация. Кадровый дефицит представляет проблему для многих организаций. Решение этого вопроса возможно при помощи комплексного подхода, включающего улучшение привлекательности работодателя, разработку стратегий по развитию молодых профессионалов, расширение поиска талантов. В статье представлен анализ статистических данных о рынке труда сферы общественного питания. По итогам проведенного анализа, был выявлен дефицит сотрудников. Также, были рассмотрены причины недостатка квалифицированных кадров и предложены методы преодоления кадрового дефицита.

Ключевые слова: кадры, дефицит, сотрудники, общественное питание, рынок труда.

E.V.Antipova, A.V.Shepeleva

St. Petersburg State University of Economics

STAFF DEFICIT IN THE SPHERE OF PUBLIC FOOD AND WAYS TO OVERCOME IT

Abstract. Staffing shortages are a problem for many organizations. This issue can be resolved through an integrated approach, including improving the attractiveness of employers, developing strategies for the development of young professionals, and expanding the search for talent. The article presents an analysis of statistical data on the labor market in the catering sector. Based on the results of the analysis, a shortage of employees was identified. Also, the reasons for the lack of qualified personnel were considered and methods for overcoming the personnel shortage were proposed.

Keywords: personnel, shortage, employees, catering, labor market.

Введение

Сегодня низкая эффективность организации труда в России, а также нехватка квалифицированного персонала в различных сферах деятельности, в том числе и в общественном питании, значительно замедляют экономический рост страны. Поэтому данная проблема является одной из наиболее волнующих для руководителей многих предприятий, занимающихся следующими видами деятельности:

- строительство;
- торговля оптовая и розничная;
- деятельность гостиниц и предприятий общественного питания;
- деятельность профессиональная, научная и техническая;
- деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений [1].

Для нашего исследования необходимо отметить, что человеческие ресурсы играют важную роль в развитии потенциала каждого предприятия и напрямую влияют на его функционал. Поэтому, чтобы повысить эффективность их работы, важна корректно разработанная политика в области управления персоналом. Для её организации требуется внедрить на предприятие стратегии привлечения и удержания квалифицированных специалистов. Этому способствует своевременный анализ текущего состояния рынка труда, проведение профессионального обучения персонала, а также улучшение системы оплаты выполненных работ и развитие других способов их мотивации.

Одновременно с вышеуказанным, важно также создавать благоприятные условия для непосредственной работы и профессионального роста персонала, повышать статус и престиж профессий в отрасли гостеприимства. Кроме того, для решения исследуемой проблемы нехватки кадров следует совершенствовать систему высшего и профессионального образования, обеспечивать актуальность образовательных программ и развивать практическую составляющую обучения студентов. Для этого необходимо укреплять сотрудничество между университетами и предприятиями, обеспечивать стажировки и получение практического опыта студентами в период их обучения.

В рамках исследования рынка труда, на котором напряженность (численность незанятых граждан, зарегистрированных в Службе занятости, в расчёте на одну вакансию по данным ЕЦП «Работа в России») в конце апреля 2023 года составила 0,40 чел./вакансию, тогда как в конце апреля 2022 года данный показатель равнялся 0,79 чел./вакансию [4], нами было выявлено, что в сфере общественного питания в России в 2023 году наблюдается один из самых ярко выраженных дисбалансов между количеством сотрудников и количеством вакансий. К такому выводу мы пришли, когда оценили последствия ухода с рынка общественного питания западных компаний в 2022 году.

После того как они его покинули, возник избыток персонала. Это подтверждается данными крупнейшей в России компании интернет-рекрутмента HeadHunter: количество людей, желающих работать в кафе, барах и ресторанах, увеличилось на 47% до рекордных 269 000 человек [7]. После краткосрочного профицита кадров, к началу лета 2023 года образовался дефицит в сфере общественного питания. Число вакансий в июне 2023 года выросло на 67% по сравнению с июнем 2022 года, а количество соискателей выросло только на 19% за тот же период [7].

Гипотеза

Мы предполагаем, что проведение грамотной политики в области управления персоналом позволит привлечь и удержать сотрудников, а также преодолеть выявленный кадровый дефицит в сфере общественного питания в России.

Методы

Для доказательства или опровержения вышеуказанной гипотезы нами были:

- изучены статистические данные рынка труда России за период с 2017 года по сентябрь 2023 года;
- прочитана научная литература в сфере управления кадрами следующих авторов: С.Н. Гагарина, Е.С. Еськова, В.А. Волкова, Т.Л. Корчагина, которые являются экспертами в области управления персоналом и разработки антикризисных мер;
- проанализированы собранные материалы и сделаны выводы на их основе;
- предложены методы преодоления выявленного кадрового дефицита в сфере общественного питания в России.

Результаты и обсуждения

В начале текущего года площадка HeadHunter разместила более 350 000 вакансий в сфере ресторанного бизнеса. Москва и Санкт-Петербург традиционно являются лидерами по количеству предложений, с долей 20% и 11% соответственно от общего числа объявлений о найме. На третьем месте находится Краснодарский край, где было размещено более 23 000 вакансий, что составляет примерно 7% от общего числа по России [7]. Представленные цифры позволяют сделать вывод о том, что в отличие от других отраслей за 9 месяцев текущего года в сфере общественного питания не произошло существенного сокращения количества открытых вакансий. Для наглядности, на рисунке 1 отображено процентное соотношение вакансий в сфере общественного питания по данным hh.ru на сентябрь 2023 года.

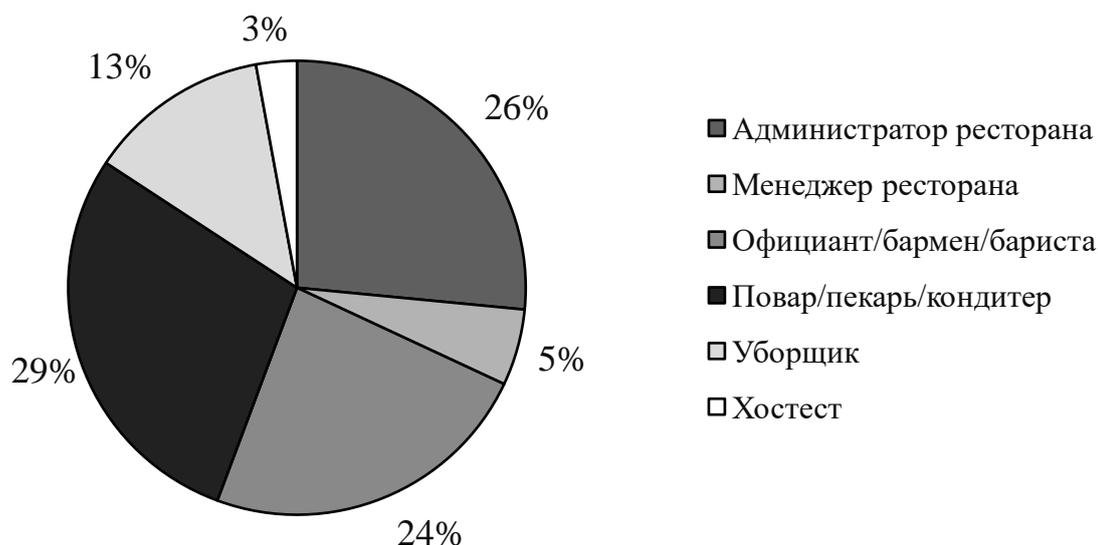
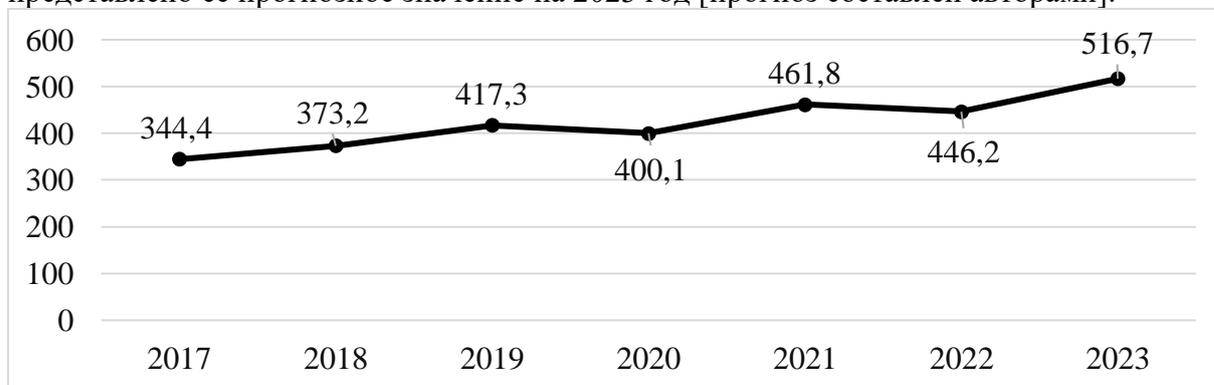


Рисунок 1 – Процентное соотношение вакансий в сфере общественного питания [составлено авторами]

На диаграмме видно, что наиболее востребованные профессии – это повара, пекари и кондитеры (29%), на втором месте находятся администраторы ресторана (26%) и, с небольшим отрывом, на третьем месте – официанты, бармены, бариста (24%). Наибольшее число вакансий поваров, пекарей и кондитеров связано с малым количеством соискателей с опытом работы, так как работодатель желает видеть сотрудника, обладающего проверенным уровнем компетенций, потому что представителей данных вакансий обучить «с нуля» сложнее и дольше, чем, например, официанта. Возникает ситуация, с одной стороны, в современных переменчивых условиях профессионалы должны постоянно совершенствовать свои навыки, чтобы оставаться в тренде и отвечать потребностям рынка. С другой стороны, молодые кадры не всегда соответствуют требованиям, которые предъявляются к ним в престижных ресторанах из-за нехватки опыта и недостаточного специализированного образования. Одновременно с этим, на фоне выявленного дефицита с начала 2022 года заработная плата в ресторанном бизнесе в России увеличилась в среднем на 16%. Тем не менее, она все еще значительно ниже, чем рассчитывают получать работники данной сферы. Это связано с тем, что предлагаемые зарплаты напрямую зависят от квалификации и опыта работы в индустрии общественного питания. Самые высокооплачиваемые позиции в ресторанной сфере требуют экспертных навыков и опыта работы более 6 лет. Кандидаты на такие должности могут рассчитывать в среднем на 1,44 млн. руб. в год. Наглядно, динамику уровня средней заработной платы работников общественного питания с 2017 по 2022 г. в России демонстрирует рисунок 2, где также представлено её прогнозное значение на 2023 год [прогноз составлен авторами].



*Прогнозируемая авторами средняя заработная плата в 2023 году.

Рисунок 2 – Средняя заработная плата работников сферы общественного питания тыс. руб. в год [1]

В 2020 году снижение заработной платы на 4,1% до 400,1 тыс. руб. в год произошло, в первую очередь, из-за экономических проблем, связанных с пандемией COVID-19 и введенных карантинных ограничений, для снижения скорости её распространения. Для того, чтобы «удержаться на плаву» в период пандемии работодателям в ресторанном бизнесе приходилось снижать затраты (например, временная приостановка работы заведений). По этой причине заработная плата сотрудникам сферы общественного питания выплачивалась не в полном объеме. По данным Сбербанка, одного из крупнейших банков в РФ осуществляющего расчеты по заработной плате многих предприятий, компании с видами деятельности из группы ОКВЭД №56 сократили фонд оплаты труда на 24%. Около 18% из них вообще не платили зарплату работникам, а 68% сократили объемы выплат [2].

В 2022 году резкое снижение заработной платы мы связываем с переизбытком персонала на рынке на фоне ухода зарубежных предприятий общественного питания, например, сетей быстрого питания McDonald's и KFC. До их ухода, по данным на начало 2022 года, число трудоустроенных в этих сетях равнялось 60 тыс. и 5 тыс. сотрудников соответственно, которые, попав под сокращение начали искать новую работу [3].

Сегодня в нашей стране вопрос с поиском квалифицированных кадров продолжает оставаться острым. Это связано с последствиями COVID-19 и оттоком рабочей силы, обусловленным СВО. Многие профессионалы были мобилизованы или предпочли изменить место трудоустройства, поскольку заработная плата, например, повара-участника СВО по данным Минобороны России начинается от 211 тыс. руб., хотя есть и те, кто покинули Россию, предпочтя эмиграцию. Кроме того, в стране существует неизбежная миграция молодых кадров. Многие из них в поисках лучшей жизни стремятся переехать в более крупный город, столицу или другую страну за получением качественного образования или лучшими трудовыми перспективами, возможностями погрузиться в кулинарные традиции и культурный опыт тех стран, чьи кухни они представляют, а в силу личных амбиций или семейных обстоятельств уже не возвращаются в свои родные места. В целом, миграция специалистов сферы общественного питания обусловлена стремлением к карьерному развитию, повышению квалификации, улучшению условий работы и поиску новых кулинарных и культурных опытов. Это одна из самых динамичных отраслей, в которой специалисты часто стремятся быть на передовой и открывать новые горизонты. Одним из мероприятий, которые могут способствовать возвращению молодых специалистов обратно может стать целевое обучение с условием отработки установленного срока в несколько лет после его завершения в нуждающихся в кадрах регионах. Кроме того, рестораторам таких территорий стоит развивать и модернизировать заведения общественного питания, создавать инновационные кулинарные рецепты и улучшать инфраструктуру, что сделает работу на предприятиях сферы общественного питания, расположенных там, более привлекательной. Мы считаем целесообразным предложить регионам усилить поддержку в открытии и ведении собственного бизнеса в сфере общественного питания для молодых специалистов, например, в виде повышенной выплаты (в сравнении с Москвой и Санкт-Петербургом) при открытии ИП (возможно и других субсидий).

Еще одним фактором, который обуславливает наличие дефицита кадров, является то, что работа в ресторанной сфере рассматривается с точки зрения имиджа, как временная, на не полный рабочий день и т.д. Молодые люди часто видят работу в ресторанной индустрии только как временный этап на пути к получению высшего образования в другой сфере. Это частично обусловлено низкими зарплатами и относительно низким статусом этой профессии. Более того, ресторанный бизнес часто может быть сезонным и не всегда предлагать стабильность занятости, особенно специалистам на ранних стадиях карьерного роста. Однако, существуют примеры успешной карьеры от официанта или бармена до управляющего. Люди, которые обладали страстью, трудолюбием и стремлением к

ЭКОНОМИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

профессиональному развитию, смогли продвинуться вверх по иерархической лестнице и достичь позиций управляющих или создать собственные успешные рестораны.

На наш взгляд, хорошим примером популяризации работы в сфере общественного питания служит общегородской фестиваль, который проходит ежегодно в Брюсселе. На нем проводится забег с подносами для официантов. На них располагаются бутылки ликера, три наполненных бокала и факел. В качестве задания необходимо пробежать дистанцию в 2,5 километра, не повредив содержимое подноса, что показывает зрителям насколько ловкими, уверенными в себе, обладающими силовой выносливостью и умением спланировать собственную координацию движений должны быть те, кто хочет стать победителем забега, чтобы получить денежный приз. Кроме того, мы хотим подчеркнуть важные качества, которыми обладают официанты, в сравнении с офисными сотрудниками. Они регулярно работают в сжатых сроках и под давлением, что учит и помогает в управлении стрессом и обеспечивает высокий уровень обслуживания. Кроме того, официанты должны иметь хорошие навыки общения, чтобы эффективно взаимодействовать с гостями и сотрудниками кухни для обеспечения высокого уровня сервиса. А также сотрудники зала должны быть внимательными к деталям, чтобы не нарушить подачу блюд и напитков.

Следующим аспектом проблемы нехватки квалифицированных сотрудников, выявленным нами в России, является отсутствие желания у работодателей обучать и воспитывать их с нуля. На наш взгляд, в сложившейся ситуации (дефицита кадров), наиболее правильным решением будет начать компаниям взаимодействовать с профильными учебными организациями, чтобы предлагать выпускникам практику с последующим трудоустройством. Таким образом, будет организована возможность научить сотрудника необходимым для компании навыкам, а сам сотрудник будет лояльнее относиться к ним.

В качестве следующей меры, работодателям стоит уделить внимание грамотному составлению описания вакансии. По данным work.ru многих соискателей отпугивают «недружелюбные» описания вакантных для трудоустройства мест, в которых незначительные для работодателя, фразы, могут быть существенными для соискателей. Поэтому, мы рекомендуем уделять должное внимание составлению описания нужных от будущего работника ключевых навыков. Кроме того, не стоит писать в требованиях к кандидатам такие фразы, как «Не тратьте наше время, если...» или «Будьте готовы к переработкам». Лучше честно и подробно рассказать о предстоящих задачах, миссии и целях компании, условиях трудоустройства и работы, так как в нынешних реалиях не только компания выбирает себе сотрудника, а уже сотрудник выбирает себе компанию и может требовать свои условия труда [4]. Работодателю на наш взгляд, как и соискателю, важно работать над своей привлекательностью, следует уделять особое внимание созданию имиджа компании, который заключается в предоставлении конкурентных условий труда, возможности выбрать гибкий график работы, прочих преимуществах и возможностях для карьерного роста, а также инвестиций в обучение и развитие уже нанятых сотрудников, с целью повысить их квалификацию и удержать в организации.

Важно подчеркнуть, что преодоление выявленного кадрового дефицита требует комплексного подхода и сотрудничества между работодателями, образовательными учреждениями, государственными органами, регламентирующими их деятельность и профессиональным сообществом.

Вывод

По данным сервиса HeadHunter, спрос на работников общепита в июне 2023 года вырос на 67% по сравнению с июнем 2022 года, а предложение — на 19%. Средняя зарплата в сфере общественного питания составляет 38 тыс. рублей, что на 10% выше, чем год назад.

Среди причин дефицита кадров эксперты называют низкую престижность профессии, высокую текучесть, нерегулярный график работы и сложные условия труда.

Кроме того, многие потенциальные работники не имеют необходимых навыков и квалификации для работы в общепите, а наше исследование подтверждает их мнение.

Дефицит кадров в общественном питании может привести к ряду негативных последствий для отрасли и потребителей. Среди них — снижение качества обслуживания и предлагаемых продуктов, повышение цен, закрытие некоторых заведений и уменьшение конкуренции. По мнению экспертов, для решения проблемы необходимо повышать привлекательность профессии, обеспечивать подготовку и переподготовку кадров, а также стимулировать работников материально и морально, для чего мы предлагаем вышеуказанные мероприятия.

Список литературы

1. Анализ рынка общественного питания в России в 2017-2021 гг, прогноз на 2022-2026 гг. Перспективы в условиях санкций // BusinesStat [Электронный ресурс]. 2023 г. - URL: https://businesstat.ru/images/demo/food_service_russia_demo_businesstat.pdf, свободный (дата обращения: 30.06.2023).
2. В Сбербанке назвали сферы с наибольшим сокращением расходов на зарплаты // РИА НОВОСТИ [Электронный ресурс]. 2020 г - URL: <https://ria.ru/20200429/1570748076.html> свободный (дата обращения: 30.06.2023).
3. Дошли до «точки»: что стало с сетью McDonald's в России// Forbes [Электронный ресурс]. 2023 г - URL: <https://www.forbes.ru/biznes/483155-dosli-do-tocki-cto-stalo-s-set-u-mcdonald-s-v-rossii> свободный (дата обращения: 30.06.2023).
4. Информация о положении на рынке труда и в сфере занятости населения Санкт-Петербурга в январе-апреле 2023 года // Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга [Электронный ресурс]. 2023 г. - URL: https://ktzn.gov.spb.ru/media/uploads/userfiles/2023/05/16/Информация_для_сайта_апрель_2023_.pdf, свободный (дата обращения: 30.06.2023).
5. Кадровый голод, что делать регионам и бизнесу // Деловой мир [Электронный ресурс]. 2023 г. - URL: <https://delovoymir.biz/kadrovyu-golod-6-strategy.html>, свободный (дата обращения: 25.06.2023)
6. Коэффициент удержания сотрудников: все, что нужно знать hr-специалисту об этой метрике [Электронный ресурс] // HR-education [Сайт], 20.07.2021. URL: <https://hreducation.ru/blog/2021/07/20/>, свободный (дата обращения: 26.06.2023)
7. Рынок труда и зарплаты в 2022 году в ресторанном деле// HeadHunter [Электронный ресурс]. 2022 г. - URL: <https://spb.hh.ru/article/30833>, свободный (дата обращения: 30.06.2023).
8. С.Н. Гагарина, Е.С. Еськова Мотивация персонала организации в условиях цифровой трансформации // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2021. №6-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-personala-organizatsii-v-usloviyah-tsifrovoy-transformatsii>, свободный (дата обращения: 20.06.2023).
9. Современные подходы к мотивации персонала // Сайт: searchinform.ru, URL: <https://searchinform.ru/kontrol-sotrudnikov/motivatsiya-personala/sovremennye-podkhody-k-motivatsii-personala/>, свободный (дата обращения: 26.06.2023).