

УДК 330:005:95:640.43
DOI: 10.26140/anie-2021-1003-0034



©2021 Контент доступен по лицензии CC BY-NC 4.0.
This is an open access article under the CC BY-NC 4.0 license
(https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

ДЕФИЦИТ КАДРОВ В ОТРАСЛИ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ, ОБУСЛОВЛЕННЫЙ КРИЗИСОМ COVID-19: СОСТОЯНИЕ И СПОСОБЫ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ

© Автор(ы) 2021

ORCID 0000-0002-3283-9287

ЕВДОКИМОВА Елена Анатольевна, руководитель отдела управления персоналом
УК «Альянс Ресторанс»

(664000, Россия, Иркутск, ул. Академическая, 3, e-mail: helena_076@mail.ru)

AutorID: 491913

SPIN: 4173-4660

ORCID 0000-0002-1400-0509

РУБЦОВА Наталья Владимировна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры
«Менеджмента, маркетинга и сервиса»

Байкальский государственный университет

(664003, Россия, Иркутск, ул. Ленина, 11, e-mail: runatasha21@yandex.ru)

Аннотация. Общественное питание относится к сферам деятельности, в наибольшей степени пострадавших в условиях ухудшения ситуации в результате распространения коронавирусной инфекции. Постепенное ослабление ограничительных мер в отрасли в 2021 г. позволило предприятиям общественного питания вернуться к прежнему режиму функционирования. Однако одной из основных проблем стал острый дефицит квалифицированного персонала на вакантные позиции. Цель статьи заключалась в изучении проблемы дефицита квалифицированных кадров в отрасли общественного питания, обусловленного негативным воздействием распространения коронавирусной инфекции, а также поиске направлений ее решения. Проблема дефицита кадров в отрасли общественного питания, обусловленная негативным воздействием распространения коронавирусной инфекции, рассматривалась авторами на примере г. Иркутска. Полученные результаты свидетельствуют, что в настоящее время значительные трудности возникают при подборе квалифицированного персонала (поваров). При этом возможности специалистов по подбору персонала в отрасли общественного питания достаточно ограничены, что обусловлено резким снижением количества размещаемых резюме соискателей. Решение проблемы авторы видят в первую очередь в переосмыслении владельцами и управляющими предприятий общественного питания условий ведения бизнеса в новых постпандемических условиях, необходимости смены парадигмы системы управления персоналом, большей открытости, взаимодействия с образовательными учреждениями, осуществляющими подготовку работников общественного питания.

Ключевые слова: общественное питание, кризис, персонал, дефицит кадров, коронавирусная инфекция, управление, ресторанный бизнес, пандемия, локдаун, управление персоналом

SHORTAGE OF PERSONNEL IN THE PUBLIC FOOD INDUSTRY, CAUSED BY THE COVID-19 CRISIS: STATE AND WAYS TO RESOLVE THE PROBLEM

© The Author(s) 2021

EVDOKIMOVA Elena Anatol'evna, HR Manager
Alliance Restaurants

(664000, Russia, Irkutsk, Akademicheskaja st., 3, e-mail: helena_076@mail.ru)

RUBTSOVA Natalia Vladimirovna, candidate of economic sciences, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Management, Marketing and Service
Baikal State University

(664003, Russia, Irkutsk, Lenin st., 11, e-mail: runatasha21@yandex.ru)

Abstract. Catering is one of the areas of activity most affected by the spread of coronavirus infection. In 2021, restrictive measures in the industry eased. This allowed catering enterprises to return to their previous mode of operation. However, one of the main problems was the acute shortage of qualified personnel. The purpose of the article is to study the problem of the shortage of qualified personnel in the catering industry and search for ways to solve this. The authors considered the problem of personnel shortage in the catering industry using the example of the city of Irkutsk. The article demonstrates that currently significant difficulties arise in the selection of qualified personnel (cooks). At the same time, the possibilities of recruiting specialists in the catering industry are quite limited. This is due to a sharp decline in the number of posted resume of job seekers. The solutions to the problem are the rethinking of the owners and managers of public catering enterprises of the business environment in the new post-pandemic conditions and the paradigm shift of the personnel management system, greater openness, interaction with educational institutions that train public catering workers.

Keywords: catering, crisis, personnel, shortage of personnel, coronavirus infection, management, restaurant business, pandemic, lockdown, personnel management

ВВЕДЕНИЕ.

Постановка проблемы в общем виде и ее связь с важными научными и практическими задачами. Общественное питание относится к сферам деятельности, в наибольшей степени пострадавших в условиях ухудшения ситуации в результате распространения коронавирусной инфекции [1]. Согласно статистике, начиная с марта 2020 г. – начала локдауна в РФ – отрасль общественного питания находится в глубоком кризисе, о чем свидетельствует отрицательная динамика показателя ежемесячного оборота общественного питания (табл.1). При этом отрицательная динамика сохранилась вплоть до начала 2021 г. Наиболее существенное снижение в сравнении с аналогичным периодом прошлого года наблюдалось в апреле (-51,5%), мае (-52%), июне (-43%) и июле (-26%). В янва-

ре 2021 г. оборот общественного питания в России составил 121 114,9 рублей, что на -9,6% меньше аналогичного показателя 2020 г. и на 1,3% меньше в сравнении с 2019 г.

Таблица 1 – Оборот общественного питания в России [2]

Месяц	Величина оборота, млн. руб.			Темп прироста, %	
	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2019/2018 гг.	2020/2019 гг.
Январь	112 219,7	122 746,8	134 025,7	9,38	9,19
Февраль	108 431,0	119 426,2	130 374,2	10,14	9,17
Март	113 884,1	127 541,4	126 085,9	11,99	-1,14
Апрель	117 149,4	129 936,6	62 977,6	10,92	-51,53
Май	122 023,7	132 935,8	64 085,6	8,94	-51,79
Июнь	127 190,8	135 800,2	78 005,1	6,77	-42,56
Июль	128 225,2	137 345,9	102 290,5	7,11	-25,52
Август	132 530,8	142 750,5	121 290,5	7,71	-15,03
Сентябрь	139 415,6	151 512,9	135 555,1	8,68	-10,53
Октябрь	138 332,5	150 811,3	133 961,6	9,02	-11,17
Ноябрь	133 657,0	146 171,8	124 791,9	9,36	-14,63
Декабрь	154 687,0	168 435,0	136 264,1	8,89	-19,10

Вместе с тем, в начале 2021 г. постепенно начали сни-

маться введенные правительством РФ ограничительные меры. Предприятия общественного питания возобновили свою работу. Однако одной из основных проблем в отрасли общественного питания стал острый дефицит квалифицированного персонала на вакантные позиции. Изучение названной проблемы, а также поиск направлений ее решения является предметом обсуждения данной статьи.

Анализ последних исследований и публикаций, в которых рассматривались аспекты этой проблемы и на которых обосновывается автор; выделение неразрешенных ранее частей общей проблемы. Изучению негативного воздействия распространения коронавирусной инфекции на сферу общественного питания посвящено достаточно большое количество работ. При этом воздействие кризиса, обусловленного COVID-19, на данную сферу рассматривается авторами с различных ракурсов. В частности, работа Юрьевой Ю. Е. [3] посвящена налоговым последствиям и проблеме нехватки средств на налоговые выплаты. Авторы Джум Т.А., Ксенз М.В. исследовали возможности использования новых форматов обслуживания для сохранения экономической стабильности предприятий общественного питания [4]. В работах [5-10] обсуждаются способы снижения негативных последствий в условиях кризиса, в том числе и кризиса COVID-19, применительно к предприятиям общественного питания различных регионов России. Общие вопросы антикризисного управления предприятиями общественного питания отражены в работах [11-24].

МЕТОДОЛОГИЯ.

Формирование целей статьи. Цель статьи состоит в изучении проблемы дефицита квалифицированных кадров в отрасли общественного питания, обусловленного негативным воздействием распространения коронавирусной инфекции, и поиске направлений ее решения.

Гипотеза исследования: кризис, обусловленный негативным распространением коронавирусной инфекции, привел к дефициту квалифицированного персонала в отрасли общественного питания.

Используемые методы, методики и технологии. При написании статьи были использованы методы системного анализа, анализа статистических данных и опроса (управляющих и владельцев предприятий общественного питания г. Иркутска). Время проведения опроса август и декабрь 2020 г.

РЕЗУЛЬТАТЫ.

Проблема дефицита кадров в отрасли общественного питания, обусловленная негативным воздействием распространения коронавирусной инфекции, рассматривалась нами на примере г. Иркутска. В период действия ограничительных мер многие предприятия общественного питания не могли полноценно функционировать ввиду отсутствия возможности организовать доставку готовых блюд на вынос, оборудованной летней веранды и иных сложностей. Поэтому проблема сохранения квалифицированного персонала в условиях отсутствия полноценной оплаты труда для этих предприятий была достаточно острой. В августе 2020 г. членами Байкальской Ассоциации рестораторов и отельеров (БАРО) был инициирован опрос, в котором приняли участие 39 человек – управляющие и владельцы ресторанов и кафе г. Иркутска.

В ходе опроса участникам были заданы следующие вопросы:

1. Сокращали ли вы штат в период с апреля по июль 2020 г. (в период действия запрета на функционирование предприятий общественного питания)?
2. Какие вакансии открыты в настоящий момент в ваших заведениях?
3. Закрытие вакансии каких работников сопряжено с наибольшими трудностями?
4. Каковы причины возникновения трудностей при подборе указанных при ответе на предыдущий вопрос работников?

Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов. Полученные результаты позволяют констатировать следующее. Значительная часть опрошенных руководителей не сокращали штат (80%), но в условиях локдауна были вынуждены снизить заработную плату (выплачивался только оклад). Такие меры привели к тому, что многие сотрудники приняли решение уйти по собственному желанию. К крайней мере – увольнение всего штата сотрудников – прибегли лишь 10% опрошенных., 10% частично сократили численность работников предприятия.

В августе 2020 г. наиболее дефицитными кадрами – вакансиями, закрытие которых было сопряжено со значительными трудностями – являлись квалифицированные специалисты: повар горячего цеха, повар холодного цеха, повар заготовочного (овощного) цеха, и обслуживающий персонал (официанты). При этом особенно остро проблема дефицита кадров ощущалась в отношении закрытия вакансий поваров, они составляли 89% всех открытых вакансий. Менее остро ощущалась нехватка обслуживающего персонала – официантов – доля открытых вакансий составляла лишь 11%.

О дефиците кадров в отрасли общественного питания свидетельствует и статистика сайта по подбору персонала – hh.ru. Согласно представленным данным (рис.1) количество размещаемых соискателями резюме в конце 2020 г. существенно снизилось по сравнению с аналогичными периодами 2019 г. В частности, в октябре 2020 г. количество резюме соискателей увеличилось лишь на 12% по сравнению с аналогичным периодом 2019 г. (в октябре 2019 г. этот показатель составлял 27%), в ноябре 2020 г. – 8% (в ноябре 2019 г. – 29%), в декабре 2020 г. – 10% (в декабре 2019 г. – 29%).

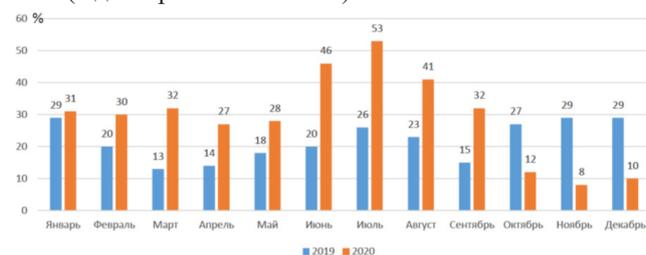


Рисунок 1 – Динамика резюме в сфере «туризм, гостиницы, рестораны» г. Иркутске в 2019-2020 гг., проц. (изменение количества резюме соискателей относительно такого же месяца предыдущего года)

Следует отметить, что в декабре 2020 г. участники опроса вновь собирались на круглый стол и обсуждали проблему дефицита кадров. По их мнению, ситуация на рынке труда не улучшилась. При этом дефицит кадров обусловил проблему завышенных ожиданий по заработной плате у кандидатов. Такая ситуация возникла ввиду имеющихся предложений более высокой (по сравнению со средней в отрасли) заработной платы мелкими игроками рынка, и как следствие средняя заработная плата повара в городе необоснованно выросла на 15% к концу 2020 г. В частности, в начале года часовая ставка повара составляла 140 р. (средняя ставка по городу), в июле 2020 г. она выросла до 150 р., а в декабре – до 165 р. Таким образом, в течение года часовая ставка повара увеличивалась дважды и это в условиях кризисной ситуации в отрасли.

На рис.2. представлено значение НН-индекса в январе 2021 г. в г. Иркутске. НН-индекс рассчитывается как соотношение количества активных резюме к вакансиям. Согласно представленным данным наиболее проблемными сферами деятельности являлись «медицина, фармацевтика», «консультирование», «инсталляция и сервис». Количество резюме соискателей здесь было намного меньше вакансий работодателей. Количество резюме соискателей в отрасли «туризм, гостиницы, рестораны» составляло примерно 2 резюме на одну вакан-

сию. Данный показатель свидетельствует о достаточно ограниченных возможностях у специалистов по подбору персонала при выборе кандидатов на вакантные должности в данной сфере деятельности.

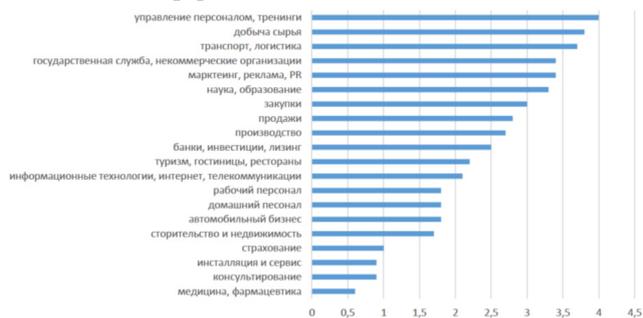


Рисунок 2 – Значение НН-индекса в г. Иркутске в январе 2021 г. (соотношение количества активных резюме к вакансиям)

Основными причинами дефицита квалифицированных кадров в отрасли респондентами были названы:

1. Завышенные ожидания квалифицированных соискателей, связанные с ростом средней часовой ставки.
2. Необоснованные требования квалифицированных работников о выплате заработной платы ежедневно из-за боязни введения новых ограничительных мер и локдауна в отрасли.
3. Переквалификация работников сферы общественного питания в специалистов других отраслей.
4. Смена жительства работников сферы общественного питания – переезд ввиду отсутствия работы и заработной платы.
5. Нежелание возвращаться в отрасль, подверженную высокому риску, ввиду неясности развития ситуации с распространением коронавирусной инфекции.

ОБСУЖДЕНИЕ.

Сравнение полученных результатов с результатами в других исследованиях. Исследований подобного рода в имеющейся литературе обнаружено не было. Вместе с тем, в сложившихся условиях для решения проблемы дефицита квалифицированных кадров в отрасли общественного питания, как представляется, могут быть использованы следующие способы:

1. Инициирование сообществом рестораторов и отельеров конкурсов профессионального мастерства, позволяющих не только повысить привлекательность рабочих профессий в отрасли общественного питания, но и донести до широкой аудитории перспективность работы в профессии, возможностях профессионального развития и самосовершенствования. В настоящее время БАРО ведет переговоры с Администрацией г. Иркутска по инициированию конкурса «Сытый бабр», основной задачей которого будет привлечение широкой аудитории к созданию истинно «иркутского» блюда. По задумке организаторов ресторанам города предстоит создать блюда по рецептам жителей города, лучшие из которых в дальнейшем нанесут на гастрономическую карту г. Иркутска.
2. Изменение представлений у владельцев и управляющих предприятиями общественного питания о смене парадигмы управления персоналом. В условиях сложившегося кадрового дефицита на смену «традиционной» системе управления (системе «наказаний и выговоров») пришла система «поощрений и постоянного сопровождения сотрудников». Новая система управления персоналом требует переобучения в первую очередь самих менеджеров отрасли общественного питания. Такое обучение может быть организовано при поддержке образовательных учреждений, органов муниципальной власти и профессиональных союзов. Основной задачей данной профессиональной переподготовки будет ознакомление управленцев с организационными и психологическими нюансами работы с современными сотрудниками предприятий общественного питания.
3. Внедрение систем наставничества на предприятии.

ях общественного питания с соответствующим переобучением будущих наставников. Данная мера позволит не только обеспечить реальное прохождение производственных практик учащимся средних профессиональных образовательных учреждений, но и позволит сформировать систему адаптации молодых специалистов, а предприятия общественного питания смогут таким образом формировать собственный кадровый резерв.

4. Экскурсии на производство для учащихся средних профессиональных образовательных учреждений, а также для школьников. Подобные мероприятия позволяют с одной стороны сформировать положительное мнение и отношение к предприятию общественного питания (своего рода PR для будущих клиентов), с другой – продемонстрировать особенности работы на предприятии, с третьей – осуществлять профессиональную ориентацию школьников.

5. Привлечение владельцев и управляющих предприятий общественного питания к проведению обучающих семинаров и профориентации для студентов профильных направлений подготовки высших и средних образовательных учреждений. Это может быть как демонстрация собственного управленческого опыта, так и рассказ об особенностях функционирования предприятия или работы конкретного специалиста. В подобных семинарах остро заинтересованы и сами образовательные организации. Их проведение будет полезно как студентам (будущим работникам предприятий общественного питания), так и самим рестораторам и отельерам, поскольку в процессе подготовки к семинару происходит осмысление имеющегося опыта, появляется системное видение собственного бизнеса и направлений его развития. Управляющие ресторанов воочию знакомятся с потенциальными работниками, начинают лучше понимать их мотивы и ожидания. С другой стороны, в ходе таких встреч происходит и формирование представлений о профессии будущих кандидатов на вакантные места. Восприятие будущей профессии строится не на личных амбициях и иллюзиях, сформированных под воздействием СМИ, Интернета или художественных произведений (кино, сериалов и проч.), а на информации, полученной от реальных работников предприятий общественного питания.

ВЫВОДЫ.

Выводы исследования. Поставленная цель статьи – изучение проблемы дефицита квалифицированных кадров в отрасли общественного питания, обусловленного негативным воздействием распространения коронавирусной инфекции, и поиске направлений ее решения была достигнута. Выдвинутая в ходе исследования гипотеза подтвердилась. Полученные результаты свидетельствуют, что в настоящее время на рынке труда в отрасли общественного питания сформировалась проблема острого дефицита кадров. Значительные трудности возникают при подборе квалифицированного персонала (поваров). При этом возможности специалистов по подбору персонала достаточно ограничены, что обусловлено резким снижением количества размещаемых резюме соискателей. Решение проблемы авторы видят в первую очередь в переосмыслении владельцами и управляющими предприятий общественного питания условий ведения бизнеса в новых постпандемных условиях, необходимости смены парадигмы системы управления персоналом, большей открытости, взаимодействия с образовательными учреждениями, осуществляющими подготовку работников общественного питания. *Проработка данных положений может стать предметом дальнейших исследований.*

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Постановление Правительства РФ от 3 апреля 2020 года № 434 «Об утверждении перечня отраслей российской экономики, в наибольшей степени пострадавших в условиях ухудшения ситуации в результате распространения новой коронавирусной инфекции» // СПС «КонсультантПлюс».
2. Федеральная служба государственной статистики [Электрон-

ный ресурс]: [официальный сайт] // Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/emiss/> (дата обращения: 25.02.2021)

3. Юрueva Ю.Е. Налоговые последствия пандемии COVID-19 // Трибуна ученого. 2020. № 9. С. 113-119.

4. Джум Т.А., Ксенз М.В. Влияние новых форматов обслуживания на сохранение экономической стабильности предприятий питания в условиях кризиса 2020 г. на рынке индустрии гостеприимства // Экономика устойчивого развития. 2020. № 3 (43). С. 46-48.

5. Романова И.А., Карпова Ю.И., Анисимова В.В., Ходыкина М.Ф. Проблемы выхода из кризиса сетевых ресторанов г. Краснодара в условиях пандемии COVID-19 // В сборнике: Туристско-рекреационный комплекс в системе регионального развития: материалы VIII Международной научно-практической конференции. 2020. С. 35-39.

6. Емельянова Л.Л., Лялина А.В. Рынок труда эксклавной Калининградской области в условиях пандемии COVID-19 // Балтийский регион. 2020. Т. 12. № 4. С. 61-82.

7. Иванова М.С. Рынок общественного питания Якутска: статистика и перспективы // Молодой ученый. 2020. № 20 (310). С. 415-419.

8. Мазанкова Т.В. Китайское наступление: развитие китайской кухни в Хабаровске // Baikal Research Journal. 2015. Т. 6. № 5. С. 3.

9. Суворова Е.И. Изменения рынка общественного питания в условиях кризиса (на примере Санкт-Петербурга) // В сборнике: Научный диалог: экономика и менеджмент. сборник научных трудов по материалам VII международной научной конференции. Международная Научно-Исследовательская Федерация «Общественная наука». 2017. С. 39-40.

10. Мордовченков Н.В., Дубиновский М.З., Орлова А.И. Влияние мирового финансового кризиса на прибыль предприятий общественного питания Нижегородской области // Экономика и предпринимательство. 2015. № 4-2 (57). С. 432-435.

11. Любарская М.А., Ларионова А.А. Антикризисное управление в сфере ресторанного бизнеса: стратегия и тактика // Экономический вектор. 2020. № 2 (21). С. 68-72.

12. Захарова А.В. Продвижение сетевого общественного питания в условиях кризиса // В сборнике: Российская пиарология: тренды и драйверы. Сборник научных трудов в честь профессора А.Д. Кривоногова. Под редакцией Е.Ю. Кармаловой, К.В. Киуру. Санкт-Петербург, 2021. С. 59-63.

13. Пушкарев О.Н., Багаутдинов Т.Д. Особенности маркетинговой стратегии на предприятиях общественного питания в условиях экономического кризиса // В сборнике: Управление экономикой, системами, процессами. Сборник статей IV Международной научно-практической конференции. 2020. С. 155-157.

14. Лубочкина М.И., Дзагидзе К.М. Возможности развития малого ресторанного бизнеса в условиях кризиса // В сборнике: Стратегии развития предпринимательства в современных условиях. Сборник научных трудов IV национальной (с международным участием) научно-практической конференции. 2020. С. 153-155.

15. Дугина Е.Л., Петушикева М.Л. Механизм организационно-экономического взаимодействия предприятий питания в системе продовольственного комплекса // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). 2012. № 2. С. 9.

16. Данильчук Т.И., Трофимова Е.Л. Проблемы адаптации новых сотрудников в системе управления персоналом на малых предприятиях общественного питания // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). 2013. №2. С. 17.

17. Жуков Н.А. Особенности адаптации предприятий сферы общественного питания России в условиях пандемии 2020 года // В сборнике: Экономика и бизнес: позиция молодых ученых. Материалы XVIII международной конференции студентов, магистрантов и аспирантов. Барнаул, 2020. С. 124-127.

18. Манушин Д.В. Уточнение понятия и структуры методологии антикризисного управления и методологии антикризисного управления макроэкономикой // Актуальные проблемы экономики и права. 2018. Т. 12. № 2. С. 266-299.

19. Бердникова Л.Ф. Анализ причин банкротства организации в условиях антикризисного управления // Карельский научный журнал. 2017. Т. 6. № 2 (19). С. 51-54.

20. Васильчук О.И., Шнайдер В.В. Ключевые аспекты современного антикризисного консалтинга // Гуманитарные балканские исследования. 2019. Т. 3. № 3 (5). С. 105-107.

21. Аксентьев А.А., Сизов А.С. Структурно-функциональная схема управления бизнес-процессами предприятия торговли // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. 2020. Т. 9. № 4 (52). С. 78-82.

22. Машин Д.В. Антикризисное управление крупными сетями общественного питания // Международная экономика. 2021. № 1. С. 27-45.

23. Тарабрина М.К. Роль инноваций в антикризисном управлении предприятиями общественного питания // Энигма. 2020. № 28-2. С. 33-37.

24. Грачев Н.С. Поддержка ресторанного бизнеса в период пандемии // В сборнике: Экономика, управление и право в современных условиях, межвузовский сборник статей. Тольятти, 2020. С. 26-30.

Статья поступила в редакцию 08.03.2021

Статья принята к публикации 27.08.2021