

УДК 642.5, 352.075

***ОБЩЕСТВЕННОЕ ПИТАНИЕ В РОССИИ: СОВРЕМЕННЫЕ
ОТРАСЛЕВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ***

Сархатова М.Р.

магистрант,

Северо-Восточный государственный университет

Магадан, Россия

Аннотация:

На основе анализа ряда показателей сферы общественного питания в России за 2010–2020 гг., определены основные тенденции отрасли: (рост количества заведений общепита, волнообразная динамика оборота отрасли, реагирующая на внешние вызовы различного характера, незначительные изменения численности занятых в отрасли). Сделан вывод о наличии факта оптимизации трудозатрат в сфере общественного питания и росте эффективности работы персонала в отрасли. Рассмотрены основные направления сохранения и дальнейшего повышения эффективности труда в сфере общественного питания с позиции управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: общественное питание, человеческие ресурсы, мотивация персонала, эффективность труда.

***PUBLIC CATERING IN RUSSIA: MODERN INDUSTRY TRENDS AND
FEATURES OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT***

Sarkhatova M.R.

Master's student,

North-Eastern State University

Magadan, Russia

Annotation:

Based on the analysis of a number of indicators of the catering sector in Russia for 2010-2020, the main trends of the industry are identified: (the growth in the number of catering establishments, the wave-like dynamics of the turnover of the industry, responding to external challenges of various nature, minor changes in the number of employees in the industry). It is concluded that there is a fact of optimization of labor costs in the field of public catering and an increase in the efficiency of personnel in the industry. The main directions of preserving and further improving the efficiency of work in the field of public catering from the perspective of human resource management are considered.

Keywords: catering, human resources, staff motivation, labor efficiency.

Введение.

Отрасль общественного питания в настоящее время является одной из ведущих в сфере обслуживания. Стимулом для активного развития отрасли послужил рост благосостояния людей, возросшая деловая активность, все более ускоряющийся темп жизни, изменение структуры потребления и расходования свободного времени. Кроме того, существуют благоприятные условия для введения в эксплуатацию новых объектов предприятий общественного питания в результате формирования торговых узлов, открытия гостиниц, крупных торговых и офисных центров, развития въездного туризма.

Несмотря на проблемы, с которыми сталкиваются предприятия общественного питания в процессе функционирования, преодолевая их, расширяется сеть объектов быстрого питания. С каждым годом появляются новые кафе и рестораны, следовательно, развивается конкуренция в данной

сфере, растут запросы потребителя относительно качества обслуживания, появляется интерес к новым форматам заведений общепита [3].

В сфере общественного питания в условиях возросшей конкуренции, одним из определяющих факторов, который влияет на эффективность деятельности, является персонал предприятия. Именно от сотрудников зависит качество продукции, обслуживания и уровень предоставляемого сервиса, а в конечном итоге – прибыльность и конкурентоспособность предприятия питания.

Бусыгина Е.В. указывает: «Именно в сфере обслуживания персонал является ключевым компонентом бизнеса. Только в последние годы стали работать с персоналом, как с ключевым фактором успеха. Задача грамотного управления персоналом является приоритетной задачей. Ранее в России управлению персоналом уделялось недостаточное внимание, поэтому многие вопросы остаются непроработанными» [6].

Методы и подходы исследования.

Общественное питание рассматривается в исследовании согласно определению ГОСТа 31985-2013 [1]: индустрия питания – самостоятельная отрасль экономики, состоящая из предприятий различных форм собственности и организационно-управленческой структуры, организующая питание населения, а также производство и реализацию готовой продукции и полуфабрикатов, как на предприятии общественного питания, так и вне его, с возможностью оказания широкого перечня услуг по организации досуга и других дополнительных услуг.

Для определения особенностей и тенденций развития сферы общественного питания в Российской Федерации проанализированы в ретроспективе 2010–2020 гг. статистические данные по количеству предприятий общественного питания, оборота в отрасли, численности персонала.

При проведении оценки эффективности работы персонала учитываются такие факторы, как: объем выполненной работы; сложность поставленной задачи; особенности возложенных функциональных обязанностей; результат труда.

Предприятия общественного питания осуществляют свою деятельность и в сфере производства, и в сфере обращения, следовательно, при проведении оценки эффективности труда возникает необходимость в использовании элементов методик оценки эффективности труда как промышленных, так и торговых предприятий.

Обсуждение результатов. К предприятиям общепита относятся: рестораны, кафе, столовые, закусочные (фаст-фуд, стрит-фуд), кофейни, точки по доставке еды и т.п.

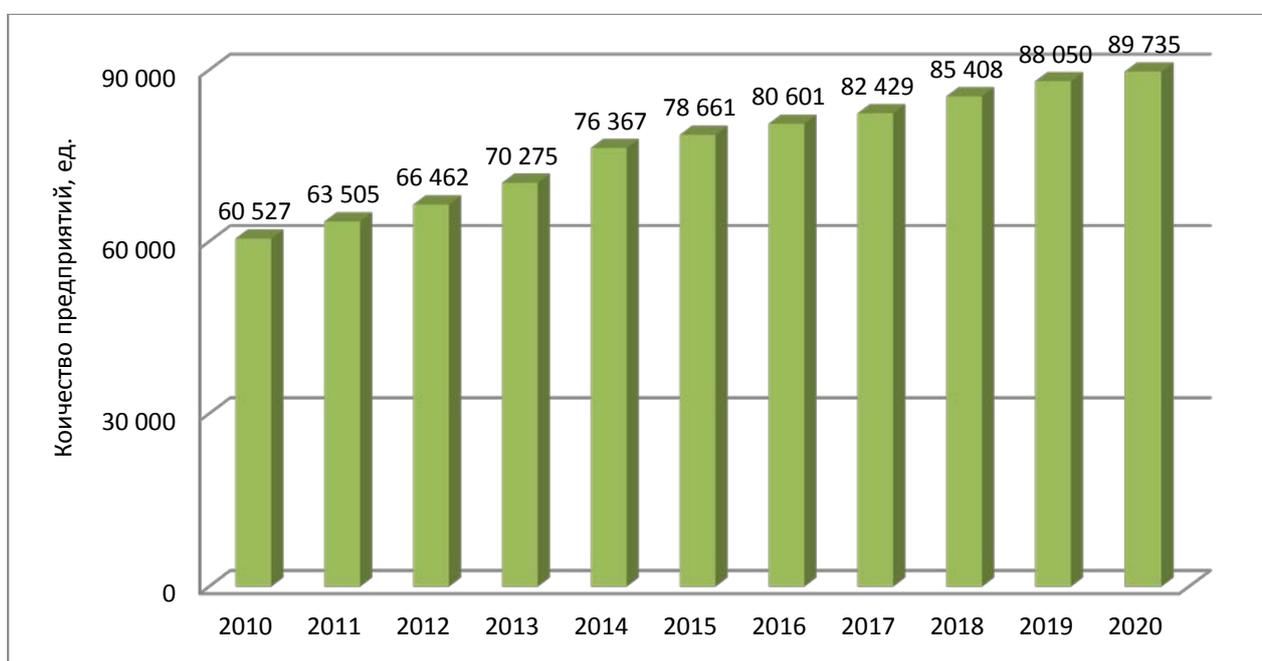


Рис. 1. Количество предприятий общественного питания в России

Источник: по данным : https://businessstat.ru/news/food_service/,
<https://www.fedstat.ru/indicator/data.do?format=sdmx>

В России с 2010 по 2020 год количество заведений, предлагающих еду и напитки постепенно увеличивалось, в среднем на 3000 единиц в год. За 10 лет число таких заведений выросло в 1,5 раза (рис.1). Такая тенденция

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

свидетельствует об инвестиционной привлекательности данного вида деятельности для компаний, о растущем спросе на услуги предприятий общепита.

Рассмотрим динамику оборота общественного питания в России за 10 лет (рис.2). В текущих ценах оборот ежегодно увеличивается, за исключением 2020 г. Всего же за десять лет оборот общепита в России удвоился. Падение оборота в 2020 г. обусловлено последствиями пандемии Covid-19. Отрасль общественного питания признана одной из наиболее пострадавших от пандемии. Весенний локдаун, падение рубля и резкое сокращение туристического потока нанесли серьезный удар по ресторанному бизнесу. В условиях экономического кризиса численность потребителей услуг общественного питания восстанавливалась медленно. Без необходимого потока посетителей некоторые организации не справились с возникшими трудностями и прекратили свою деятельность¹.

В сопоставимых ценах динамика оборота выглядит немного иначе (рис.2).



Рис. 2. Оборот общественного питания в России

¹ https://businessstat.ru/images/demo/food_service_russia_demo_businessstat.pdf

Источник: Российский статистический ежегодник. 2021: Стат.сб./Росстат. – Р76 М., 2021 – 692 с. ; Российский статистический ежегодник. 2018: Стат.сб./Росстат. - Р76 М., 2018 – 694 с.; Российский статистический ежегодник. 2015: Стат.сб./Росстат. - Р76 М., 2015. – 728 с.; Российский статистический ежегодник. 2012: Стат.сб./Росстат. - Р76 М., 2012. – 786 с.

Российский рынок общественного питания имел хорошую динамику с 2010 г., на протяжении пяти лет, но, не справившись с последствиями экономического кризиса, показал отрицательную динамику в 2015–2016 гг. Далее после резкого падения рынок начал восстанавливаться. Оборот в российском общественном питании рекордным оказался в 2018–2019 г., заметно превысив показатели предыдущих лет. В сопоставимых ценах рекордно низким было падение оборота в 2020 г. – на 22,4 %. От еще большего падения рынок общественного питания спасла быстрая адаптация сетевых ресторанов, заведений фастфуда к работе в режиме доставки. Пандемия основательно изменила культуру потребления и рынок в целом, повысив востребованность доставки [7].

Рассмотрим, как с учетом роста количества предприятий общественного питания изменились показатели численности занятых в отрасли за 10 лет (табл. 1).

Таблица 1 – Трудовые ресурсы отрасли общественного питания в РФ

Год	Среднесписочная численность работников, тыс.чел. (на конец года)	Динамика (в % к предыдущему году)
2010	606,1	104,3
2011	626,8	103,4
2012	630,4	100,6
2013	626,3	99,3
2014	631,3	100,8
2015	622,6	98,6
2016	642,1	103,1
2017	594,1	92,5

2018	647,9	109,1
2019	644,1	99,4
2020	612,0	95,0

Источник: Российский статистический ежегодник. 2021: Стат.сб./Росстат. – Р76 М., 2021 – 692 с. ; Российский статистический ежегодник. 2018: Стат.сб./Росстат. - Р76 М., 2018 – 694 с.; Российский статистический ежегодник. 2015: Стат.сб./Росстат. - Р76 М., 2015. – 728 с.; Российский статистический ежегодник. 2012: Стат.сб./Росстат. - Р76 М., 2012. – 786 с.

Сокращение численности сотрудников заведений общественного питания в 2020 г. произошло из-за ограничительных мер для сдерживания распространения корона вируса в стране, когда с марта по июнь 2020 г была приостановлена ресторанная деятельность.

Более серьезного сокращения численности заведений общественного питания удалось избежать благодаря поддержке Правительства РФ. Отрасль «Деятельность ресторанов и услуги по доставке продуктов питания» была включена в список наиболее пострадавших от пандемии коронавируса в России. Пострадавшим отраслям предоставлялась господдержка:

✓ Федеральная налоговая служба РФ выпустила Приказ № ЕД-7-2/181 от 20.03.2020 г «О принятии в рамках осуществления контроля и надзора, неотложных мер в целях предупреждения возникновения и распространения корона вирусной инфекции», согласно которому были приостановлены все плановые проверки малого и среднего бизнеса. Кроме того, не требовалось продление лицензий и разрешений на ведение деятельности, у которых заканчивался срок действия. 30.11.2020 г принято новое Постановление № 1969 «О продлении моратория на все плановые проверки малого бизнеса до декабря 2021 г».

✓ Правительство РФ приняло Федеральный закон от 01.04.2020 г № 102-ФЗ «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса РФ и

отдельные законодательные акты РФ» (ст. 5, ст. 6, ст. 7 ч. 6) в целях поддержки малого и среднего бизнеса. На основании принятых поправок к НК РФ были снижены ставки на страховые взносы для субъектов предпринимательства с наемными работниками. С 01.04.2020 г страховые взносы составили 15% вместо 30%.

Тенденция роста количества заведений общепита, положительная динамика роста оборота в отрасли (за исключением кризисных годов – 2015–2016 гг., 2020 г.) при несущественном количественном изменении персонала позволяет сделать ряд предположений о причинах отсутствия динамичного роста численности занятых в сфере общественного питания:

- ✓ Инновационно-технологические нововведения (частичная автоматизация, снижение трудоемкости производственного процесса);
- ✓ Открытие заведений общепита более компактного типа, на фоне закрытия больших ресторанов и кафе;
- ✓ Преобладание режима доставки готового питания;
- ✓ Наличие нелегальной рабочей силы (трудовые мигранты);
- ✓ Рост эффективности работы персонала.

Можно предположить, что геополитический кризис 2022 г. скажется негативно на отрасли общественного питания в стране. Введенные против России санкции отразятся, главным образом, на снижении платежеспособного спроса. Новый кризис приведет к очередному сокращению доходов потребителей. В результате численность организаций общественного питания в России может сократиться, еще более возрастет конкуренция в отрасли. Более высокими станут требования к персоналу.

В организациях общественного питания роль персонала особенно велика. От сотрудников в конечном итоге зависит прибыльность и конкурентоспособность предприятия. Для выстраивания и сохранения эффективной работы персонала, предприятиям питания необходимо внедрять

новые подходы и технологиями управления персоналом. Если обратиться к новейшей литературе по вопросам управления персоналом, можно уверенно сказать, что на протяжении последних лет наблюдается движение от концепции «управления кадрами» к стратегии «управления человеческими ресурсами» [2].

Стратегия управления человеческими ресурсами обращает свое внимание на следующий ряд вопросов: изменения в структуре и культуре организации, показатели эффективности ее работы, соответствие ресурсов будущим организационным потребностям, обучение и развитие кадров. Оно принимает во внимание все основные вопросы, связаны с людьми, которые в свою очередь, как влияют на стратегию организации, так и сами оказываются под ее влиянием. Организация, берущая в расчет стратегическое управление человеческими ресурсами полной мере, отличается от пренебрегающих конкурентов.

В экономической теории под человеческими ресурсами понимают суммарную ценность живого труда, величина которого определяется в основном количеством людей, составляющих трудовые ресурсы страны, и человеческого потенциала, которым обладают эти люди.

В рамках данного подхода персонал рассматривается как «инвестиции, которые необходимо развивать, а также как издержки, которые необходимо контролировать управление человеческими ресурсами нацелено на развитие целостной корпоративной культуры и сбалансированность текущих потребностей интегрированной организации и окружающей деловой среды»[10]. Таким образом, в управлении персоналом начали применяться «инновационные методы, позволяющие полнее раскрыть творческий потенциал каждого работника. Человек признается важнейшей ценностью общества и организации. Желания и способности работников, их профессионализм, интеллектуальный и культурный уровень имеют решающее значение при формировании стратегии и структуры компании [11].

Жашаевой М.Т. считает, что персонал, работающий на предприятиях общественного питания, представляют собой совокупность всех человеческих ресурсов, которыми обладает компания. Он представляет собой важнейшую составляющую конечного продукта, одного из главных конкурентных преимуществ предприятия, поэтому качество обслуживания в данных компаниях в значительной мере зависит от мастерства и сознательности сотрудников.

Термин «человеческие ресурсы» характеризует трудоспособное население в рамках отдельной организации, на микроуровне, а не в региональном масштабе, на макроуровне. Человеческие ресурсы – совокупность работников в рамках определенных организационных единиц, обладающие следующими признаками:

1. Постоянство работы в рамках одного трудового коллектива, то есть относимое к списочному составу предприятия.

2. Участие в выполнении комплекса операций, присущих данной хозяйственной единице.

3. Наличие специальной профессиональной подготовки.

4. Изменение места и сферы приложения труда, рода деятельности и производственных функций.

5. Наличие комплекса республиканских, региональных и внутрихозяйственных законодательных и юридических положений, определяющих характер управленческого воздействия со стороны субъектов управления.

Таким образом, появившийся термин «человеческие ресурсы», по сути, тождественен нашему отечественному понятию «кадры предприятия».

В период экономического кризиса угрозой для предприятия представляет не только ухудшение финансового состояния и ослабление позиций на рынке, но и потеря компетентных кадров.

Повышение эффективности труда на предприятии связано, прежде всего, с увеличением его выручки, достижением конечных результатов деятельности. Эффективность труда предприятия определяется количеством и качеством предоставляемых услуг, степенью удовлетворения спроса и обслуживания потребителей (посетителей), скоростью их обслуживания трудовых затрат, размерами доходов на одного работника, ростом производительности труда, его фонд вооруженности [5]. На эффективность труда влияют многие факторы: уровень механизации и качества труда, формы его организации и стимулирования и т.д.

Эффективность определяет социально-экономический эффект результатов труда работников предприятия. Производительность же характеризует экономический эффект затрат живого труда. Поэтому понятие «эффективность труда» шире понятия «производительность труда».

В экономической литературе нет единого подхода к комплексному измерению эффективности труда на предприятии, а принято измерять отдельно производительность, качество обслуживания и доходность живого труда.

Одним из главных измерителей эффективности затрат живого труда на предприятии является прибыль в расчете на затраты живого труда. Она дополняется таким важным показателем, как производительность труда, которая представляет собой степень плодотворности целесообразной деятельности ее работников в сфере услуг, т.е. объемом товарооборота, торговых услуг или других работ, приходящихся на одного среднесписочного работника в единицу времени. Он характеризует производственно – торговый процесс, так и полноту удовлетворения спроса населения в различных видах услуг [4].

При изучении экономического содержания производительности труда исходят из того, что труд, затраченный на производство и реализацию товара или услуги, состоит из живого труда, расходуемого в данный момент

непосредственно в процессе оказания услуги, и прошлого, овеществленного в ранее созданной продукции, используемой в той или иной степени для оказания новой услуги. Следовательно, производительность живого труда определяется затратами рабочего времени на данном предприятии, а производительность общественного труда – затратами живого и овеществленного труда. Достижения научно – технического прогресса, совершенствование техники и технологии приводят к увеличению доли затрат общественного труда, поскольку растет оснащенность работника новыми средствами труда. Однако основная тенденция состоит в том, что абсолютная величина затрат как живого, так и общественного труда сокращается. Именно в этом состоит сущность повышения производительности труда.

Рост производительности труда влечет увеличение заработной платы работников при снижении совокупных расходов на оплату труда, позволяет более успешно осуществлять реконструкцию и техническое перевооружение предприятия, способствует росту его рентабельности и конкурентоспособности.

Показатель производительности труда выполняет следующие функции: плановую, учетную и стимулирующую.

Плановая функция является важнейшей, так как с помощью показателей производительности обосновывается плановая численность работников, объем трудовых затрат сопоставляется с их необходимым количеством, рассчитываются расходы по заработной плате.

Учетная функция проявляется в измерении и оценке, поиске возможных резервов роста производительности, оценке эффективности функционирования труда на предприятии путем сравнения темпов роста производительности труда и средней заработной платы.

Стимулирующая функция реализуется через соответствие уровня заработной платы работника уровню его квалификации, а также росту индивидуальной производительности труда [8].

Для эффективного использования человеческих ресурсов в организации необходимо обеспечить их эффективное управление. Существует ряд подходов к управлению человеческими ресурсами организации. Технократический подход характеризуется тем, что все управленческие решения, принимаемые в организации, подчинены, в первую очередь, интересам производства. Гуманистический подход создает комфортные условия труда, которые помогают повысить степень сплоченности коллектива в процессе трудовой деятельности. Большое значение данная концепция уделяет мотивации работников. Авторитарный подход основан на авторитете и власти руководящего звена, характеризуется строгой официальностью и формальностью отношений с подчиненным, чаще всего мнение работников не учитывается. Труд носит, главным образом, принудительный характер при угрозе увольнения в случае неподчинения. Демократический подход наиболее лояльный по отношению к сотрудникам, высоко развит самоконтроль. Но для данного подхода требуются определенные условия. Бюрократический подход предполагает четкую фиксацию формальных должностных обязанностей каждого работника, иерархию должностных взаимоотношений, прав и ответственности, формализацию процедур в процессе управления.

Эффективность работы предприятия обуславливается не только количеством человеческих ресурсов, но целым рядом трудовых показателей, рассмотренных выше. К ним относятся производительность труда, трудоемкость, баланс рабочего времени, выработка, интенсивность труда, обеспеченность рабочей силой. Для достижения цели эффективного использования человеческих ресурсов необходимо организовать их правильное и рациональное управление, применяя опыт управления зарубежных и отечественных предприятий [9].

Заключение.

В динамично развивающейся сфере общественного питания в России сформировался высокий уровень конкуренции. В условиях конкуренции и на фоне внешних и внутренних вызовов ключевым фактором выживания предприятий общепита является оптимизация всех составляющих производственного процесса. В особом внимании нуждается процесс оптимизации трудовых ресурсов, где на фоне возможных сокращений персонала необходимы меры по сохранению и повышению эффективности труда в сфере общественного питания: инвестирование средств со стороны хозяйствующих субъектов в развитие человеческого капитала; развитие профессиональных компетенций и повышение профессионального уровня персонала; совершенствование механизма повышения мотивации труда работников; реализация программ обучения и переподготовки персонала; повышение уровня механизации и автоматизации труда с учетом технологических отраслевых инноваций; формирование гибкой структуры персонала по формам занятости, квалификации и специализации при доминировании квалифицированной рабочей силы; формирование системы оценки персонала; использование гибкой системы стимулирования труда и т. д.

Библиографический список:

1. ГОСТ 31985-2013. Межгосударственный стандарт. Услуги общественного питания. Термины и определения (введен в действие Приказом Росстандарта от 27.06.2013 N 191-ст). [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: – <https://legalacts.ru/doc/gost-31985-2013-mezhgosudarstvennyi-standart-uslugi-obshchestvennogo-pitaniya/>. (Дата обращения 30.10.2022)
2. Айзинова И. М. Общественное питание в РФ: отраслевой и социальный аспекты / И.М. Айзинова // Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН. – 2018. – Т. 16. – С. 267-291. [Электронный ресурс]. – Режим доступа – [DOI 10.29003/m265.sp_ief_ras2018/267-291](https://doi.org/10.29003/m265.sp_ief_ras2018/267-291) (Дата обращения 29.10.2022)
3. Акимова Р. А. Анализ состояния и тенденции развития рынка общественного питания в России / Р. А. Акимова. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2021. – № 10 (352). – С. 51-53. [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: <https://moluch.ru/archive/352/78997/> (Дата обращения 31.10.2022)
4. Алексеева Д. А. Состояние и тенденции развития общественного питания в России / Д.А. Алексеева // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 6. – С. 151–155. [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: <http://e-koncept.ru/2016/56066.htm> (Дата обращения 31.10.2022)
5. Беляева М. Ю. Управление персоналом на рынке общественного питания / М. Ю. Беляева // Вестник науки и образования. – 2019. – № 22-3(76). – С. 12-15.
6. Бусыгина Е.В. Особенности управления персоналом в сфере обслуживания / Е.В. Бусыгина // Современные научные исследования и инновации. 2015. № 11. [Электронный ресурс]. – Режим доступа – <http://web.snauka.ru/issues/2015/11/60094> (Дата обращения 30.10.2022)
7. Исламова Ю. Р. Совершенствование деятельности по управлению персоналом на предприятиях сферы общественного питания / Ю. Р. Исламова // Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

Актуальные вопросы современной экономики. – 2020. – № 3. – С. 372-378. [Электронный ресурс]. – Режим доступа – [DOI 10.34755/IROK.2020.40.83.041](https://doi.org/10.34755/IROK.2020.40.83.041). – [EDN VOJPHR](https://edn.vojphr.ru/) (Дата обращения 31.10.2022)

8. Литовская, Ю. В. Функционирование рынка общественного питания в России в период кризиса: особенности и тенденции развития / Ю. В. Литовская, И. А. Агеева // Современный менеджмент: теория и практика: Материалы Всероссийской научно-практической конференции, Магнитогорск, 16–17 марта 2016 года / Под общей редакцией Н.В. Кузнецовой. – Магнитогорск: Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова, 2016. – С. 32-38.

9. Лукава Т. А. Совершенствование управления персоналом в системе управления человеческими ресурсами на предприятиях общественного питания / Т. А. Лукава // StudNet. – 2021. – Т. 4. – № 2. – С. 22.

10. Управление персоналом / Михайлина Г.И. Москва: Дашков И.К., 2018. С. 21. [Электронный ресурс]. – Режим доступа – <http://znanium.com/bookread2.php?book=415303> (Дата обращения 30.10.2022)

11. Темнова И.О. Развитие работников организации в рамках основных концепций управления персоналом / И.О. Темнова // Актуальные проблемы управления. 2016: сборник. вып. 1. Москва: Издательский дом ГУУ, 2016. [Электронный ресурс]. – Режим доступа – <https://guu.ru/wp-content/uploads/> (Дата обращения 31.10.2022)

Оригинальность 85%