

ственный университет. — Санкт-Петербург, 2019. — С. 19.

3. Рисин И. Е. Разработка стратегии социально-экономического развития крупного города: теория и практика / И. Е. Рисин, А. С. Чичерина. — Воронеж : Истоки, 2022. — С. 110.

4. Стратегическое планирование на муниципальном уровне: эффективные практики, проблемы и пути их решения // Круглый стол Совета Федерации РФ, 2020. — URL: <http://council.gov.ru/activity/activities/roundtables/116286/>

5. Nyseth T. The transformative power of social innovation in urban planning and local development / T. Nyseth, A. Hamdouch // Urban Planning. — 2019. — Volume 4, Issue 1. — Pp. 1—6.

## LITERATURE

1. On Approval of the Fundamentals of State Policy in the field of strategic Planning in the Russian Federation : Decree of the President of the Russian Federation No. 663 dated November 8,

2021. — URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/47244> (accessed: 06/10/2022).

2. Zuybadullina D. V. Improving the mechanism of regional development management based on the harmonization of interaction between government, business and the population: abstract. dis. ... Candidate of Economic Sciences: 08.00.05 / D. V. Zuybadullina ; Bashkir State University. — Saint Petersburg, 2019. — P. 19.

3. Risin I. E. Development of a strategy for the socio-economic development of a large city: theory and practice / I. E. Risin, A. S. Chicherina. — Voronezh : Sources, 2022. — P. 110.

4. Strategic planning at the municipal level: effective practices, problems and ways to solve them // Round Table of the Federation Council of the Russian Federation, 2020. — Access mode: <http://council.gov.ru/activity/activities/roundtables/116286/>

5. Nyseth T. The transformative power of social innovation in urban planning and local development / T. Nyseth, A. Hamdouch // Urban Planning. — 2019. — Volume 4, Issue 1. — Pp. 1—6.

УДК 331.5.024.5; 332.142

## ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАДРАМИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ (НА ПРИМЕРЕ СФЕРЫ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ)

Коды JEL: J 08, J 24, R 11.

**Суверин А. А.**, аспирант, Воронежский институт экономики и социального управления, Воронеж, Россия

E-mail: [andreysuverin@gmail.com](mailto:andreysuverin@gmail.com); SPIN-код: 2550-8906.

Поступила в редакцию 07.08.2023. Принята к публикации 21.08.2023.

### Аннотация

Актуальность темы. Необходимость объяснения причин кадрового голода при существенном превышении числа соискателей над вакантными рабочими местами и предложение инструментов снижения дисбаланса в конкретном сегменте рынка труда.

Цели. Определение путей решения проблемы обеспечения кадрами экономики на примере конкретной отрасли — сферы общественного питания с опорой на результаты авторского исследования.

Методология. Основопологающим является описательный метод, включающий такие приемы, как интерпретация, сопоставление, обобщение. В работе использованы также методы статистического анализа, классификации, дедукции и индукции, аналогии, абстрагирования.

Результаты и выводы. Представлен авторский подход, основанный на системном решении проблемы, подразумевающим активное взаимодействие бизнеса и системы образования. Материалы исследования позволили сделать вывод, что такое партнерство должно, прежде всего, лежать в плоскости согласования новых перспективных направлений и профилей подготовки специалистов в области общественного питания. Минимизация дисбаланса между системой подготовки кадров и потребностями рынка труда возможна на основе комплексной профориентации, системного информирования о ситуации на рынке труда, создания в учебных заведениях профильных кафедр.

Область применения. Статья представляет интерес для специалистов в области теории рынка труда, а также практиков, занимающихся разработкой и реализацией кадровой стратегии предприятий общественного питания.

Ключевые слова: рынок труда, подготовка кадров, профориентация, трудоустройство.

## STAFFING OF THE REGIONAL ECONOMY (ON THE EXAMPLE OF THE CATERING SECTOR)

JEL Codes: J 08, J 24, R11.

*Suverin A. A., postgraduate student, Voronezh Institute of Economics and Social Management, Voronezh, Russia*

*E-mail: andreyssuverin@gmail.com; SPIN-code: 2550-8906.*

### Annotation

The relevance of the topic. *The need to explain the reasons for the personnel shortage with a significant excess of the number of applicants over vacant jobs and the offer of tools to reduce the imbalance in a particular segment of the labor market.*

Goals. *Determination of ways to solve the problem of staffing the economy on the example of a specific industry — the sphere of public catering based on the results of the author's research.*

Methodology. *The descriptive method is fundamental, including such techniques as interpretation, comparison, generalization. Methods of static analysis, classification, deduction and induction, analogy, abstraction are also used in the work.*

Results and conclusions. *The author's approach is presented, based on a systematic solution to the problem, implying active interaction between business and the education system. The research materials allowed us to conclude that such a partnership should, first of all, lie in the plane of coordinating new promising areas and profiles of training specialists in the field of public catering. Minimizing the imbalance between the personnel training system and the needs of the labor market is possible on the basis of comprehensive career guidance, systematic information about the situation on the labor market, the creation of specialized departments in educational institutions.*

Scope of application. *The article is of interest to specialists in the field of labor market theory, as well as practitioners involved in the development and implementation of the personnel strategy of public catering enterprises.*

Keywords: *labor market, personnel training, career guidance, employment.*

DOI: 10.22394/1997-4469-2023-61-2-129-137

### Введение

Проблема обеспечения кадрами экономики не нова и, казалось бы, достаточно всесторонне изучена. Однако до сих пор остаются открытыми многие вопросы в данной предметной области. К разряду дискуссионных относится объяснение причин кадрового голода при существенном превышении числа соискателей над вакантными рабочими местами. Полагаем, что в настоящее время проявился разрыв между научными исследованиями и практикой применения их результатов. В ряде случаев публикации носят описательный характер, а прогнозирование ситуации затруднено в силу отсутствия полной, актуальной и достоверной информационной базы. Нельзя сбрасывать со счетов и стремительное развитие цифровой экономики, переход к новому технологическому укладу, что выдвигает на повестку дня оперативное реагирование, в том числе и в подготовке кадров, на такие изменения. Еще одной точкой преткновения становится то, что, как отмечают О. Невмержицкая и Т. Морозова [15, С. 43—44] выявление кадровых угроз и раз-

работка мер по их преодолению являются ресурсозатратными.

Представленный в литературе анализ основных тенденций в сфере занятости может и должен быть базой для определения путей снижения диспропорций рынка труда в части соответствия количества и качества подготовленной рабочей силы и спроса на нее.

Специалисты отмечают серьезные изменения трендов, характерных для рынка труда. Это во многом определяет как выбор подходов к регулированию спроса и предложения на нем, так и расстановку акцентов в процессе подготовки кадров. Так, Е. Кузнецовой, И. Пантелеевой, Л. Каторгиной [13, ч. 1, С. 3—4] аргументирована точка зрения, согласно которой, начиная с 2022 года, рынок труда вернулся к соискательскому типу. Это обусловило то, что наиболее значимым при подборе работы становится уровень оплаты труда и соискатели готовы находиться в поиске столько времени, сколько это необходимо для того, чтобы найти наиболее подходящее предложение. Они стали более мобильны как

территориально, так и профессионально: готовы повышать квалификацию или даже пере-квалифицироваться для поддержания своей конкурентоспособности. Причем уровень оплаты труда и финансовая стабильность компании-работодателя не уступают первым двум позициям в рейтинге факторов выбора места работы, начиная с 2020 года. Одновременно, российские соискатели не очень готовы брать на себя ответственность и, тем более, руководить (15 позиция в рейтинге критериев выбора варианта трудоустройства по сравнению со 2 позицией в среднем в мире) [13, ч. 1, С. 5; 2]. Работодатели стали больше тратить времени на подбор и привлечение кандидатов, прежде всего, имеющих опыт работы. Причем, это характерно для всех отраслей экономики. В целом работодателям становится труднее подбирать соответствующих их требованиям претендентов на рабочие места. Если необходим опыт работы от 5 лет, поиск может продлиться до полугода. Для решения проблемы кадрового дефицита 3/4 российских работодателей готовы обучать новых сотрудников [13, ч. 2, С. 3—8]. За 2022 год доля работодателей, отмечающих нехватку рабочей силы, увеличилась с 45,3 % до 55,2 %. М. Калмацкий [10] полагает, что взаимодействие образования и бизнеса должно строиться по двум направлениям: «обеспечение более точных и адресных образовательных траекторий» и использование в полной мере потенциала переобучения.

Что касается конкретных областей экономики, в нашем случае, сферы общественного питания, то ситуация складывается следующим образом. И ученые, и специалисты кадровых агентств, и HR-менеджеры единодушны в том, что квалифицированных кадров для этой отрасли катастрофически не хватает. Так, Баннова А. [5], полагает, что ситуация усугубляется сезонными колебаниями спроса на рабочую силу. При этом отмечается тенденция к усилению кадрового дефицита, который в острой форме проявился еще летом 2021 года.

Учитывая, что, как отмечают И. Хамаганова, И. Бадмаева, С. Цырендоржиева, З. Намсараева, В. Аникина [19, С. 161], «индустрия питания остается одной из самых востребованных сфер оказания услуг населению», задача подготовка кадров для этой отрасли является актуальной. К сожалению, научных исследований, связанных с ее решением, не достаточно. Ряд авторов, например, М. Карпова [11], затрагивает вопросы менеджмента и управления уже имеющимся персоналом предприятий общественного питания. Многие публикации, относятся к разряду популярных, размещены в блогах и на т. п. площадках: Л. Маюрниковой [4] Т. Благовидовой [8], А. Валовой [9], И. Квасова [12], К. Речи-

ца [18] и др., и, по большей части, содержат рекомендации общего характера по поиску персонала и работы с ним. Мы же полагаем, что корень проблемы кроется в определенных пробелах профессиональной подготовки будущих специалистов, недостаточной скоординированности усилий образовательных организаций и бизнеса. Мы разделяем точку зрения Ирины Благовещенской [7], основателя консалтинговой компании «Escape Consult Group» и советника президента Федерации Рестораторов и Отельеров России, о том, что проблема кадров является одной из главных «болевых точек» сферы гостеприимства, включая систему общественного питания. Причем, это обусловлено не нехваткой кадров вообще, а недостатков именно квалифицированных кадров.

Таким образом, научным пробелом остается недостаточная изученность причинно-следственных связей профессионально-квалификационных диспропорций рынка труда.

Цель настоящего исследования состоит в теоретическом обосновании путей решения проблемы обеспечения кадрами экономики на примере конкретной отрасли — сферы общественного питания.

Научная новизна исследования обусловлена объяснением причин кадрового голода при существенном превышении числа соискателей над вакантными рабочими местами на основе результатов проведенного авторского исследования и предложенными инструментами снижения дисбаланса в конкретном сегменте рынка труда. В статье представлен авторский подход, основанный на системном решении проблемы, подразумевающим активное взаимодействие бизнеса и системы образования.

Гипотеза исследования. Минимизация дисбаланса между спросом и предложением на рынке труда невозможна без разработки регламента согласования новых перспективных направлений и профилей подготовки специалистов. Основными инструментами должны стать комплексная профориентация, системное информирование о ситуации на рынке труда, создание в учебных заведениях профильных кафедр, а регулярные мониторинговые исследования позволят сформировать надежную информационную базу для выработки управленческих решений.

Методологической основой статьи является выявление причин диспропорций между спросом на рабочую силу и ее предложением, а также определение методической базы для их минимизации. Эмпирическую базу исследования составили результаты опроса студентов старших курсов воронежских образовательных организаций, проходящих подготовку по профессиям и специальностям для

предприятий общественного питания («повар-кондитер» и «технология продукции и организация общественного питания»). Всего опрошено 230 респондентов. Выборка репрезентативна по возрасту, полу, профилю/направлению подготовки. Время проведения опроса — май 2023 года. Опрос проведен по стандартизированной анкете методом face-to-face (по месту учебы). Полученные данные сопоставлены со статистикой регионального рынка труда, обобщенной информационной площадкой hh.ru. Основопологающим для проведенного исследования стал описательный метод, включающий такие приемы как, интерпретация, сопоставление, обобщение.

В работе использованы также методы статистического анализа, классификации, дедукции и индукции, аналогии, абстрагирования.

### Статистика регионального рынка труда (сегмент общественного питания)

По данным информационной площадки hh.ru, динамика вакансий в Воронеже в сфере «туризм, гостиницы, рестораны» в 2023 году по отношению к 2022 году (месяц к месяцу) выглядела следующим образом (рис. 1). Она несколько ниже, чем в среднем по экономике региона, но, тем не менее, достаточно ярко выражена. Одновременно динамика резюме была за этот же период отрицательной (рис. 2).

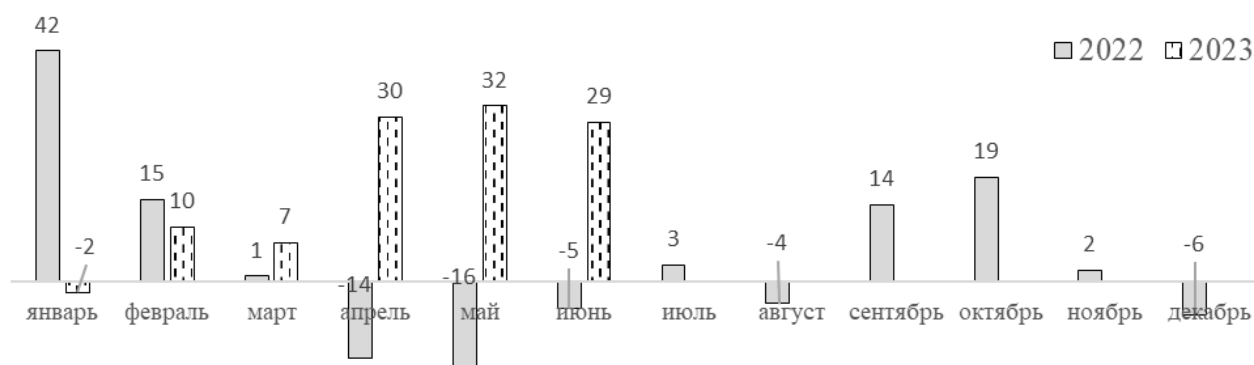


Рис. 1. Изменение числа вакансий в сфере «туризм, гостиницы, рестораны», опубликованных работодателями Воронежа на hh.ru.

Источник: Статистика. Сервис открытой аналитики рынка труда // URL: <https://stats.hh.ru/voronezh?ysclid=llcq1e4m7443206086&vacanciesProfArea=tourism&resumesProfArea=tourism> (дата обращения 17.07.2023).

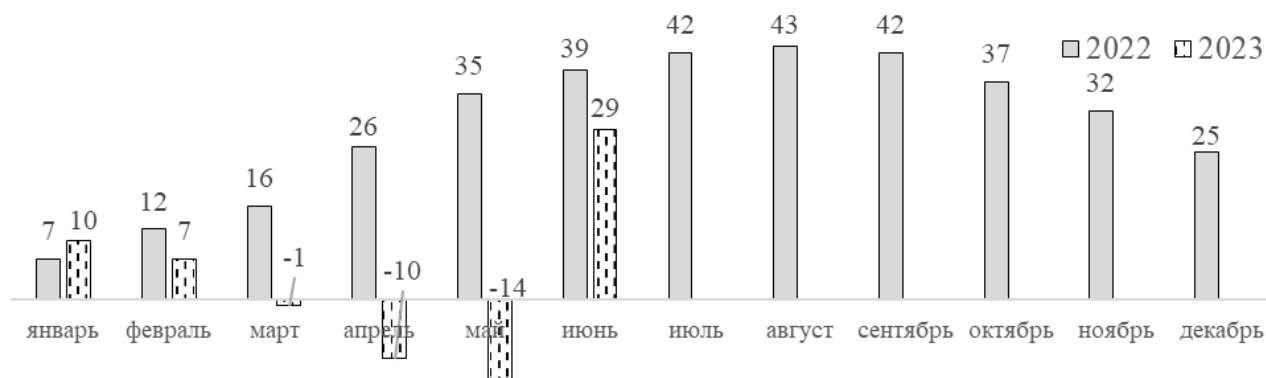


Рис. 2. Изменение числа вакансий в сфере «туризм, гостиницы, рестораны», опубликованных работодателями Воронежа на hh.ru.

Источник: Статистика. Сервис открытой аналитики рынка труда // URL: <https://stats.hh.ru/voronezh?ysclid=llcq1e4m7443206086&vacanciesProfArea=tourism&resumesProfArea=tourism> (дата обращения 17.07.2023).

В целом же отношение количества резюме соискателей к вакансиям в июне 2023 года (hh. индекс) в сфере «туризм, гостиницы, рестораны» составило 2,5, что косвенно подтверждает неудовлетворенность работодателей квалификацией и набором компетенций претендентов

на рабочие места. При таком существенном превышении числа соискателей над количеством вакансий работодатели не могут подобрать себе сотрудников. Следовательно, та рабочая сила, которая представлена на региональном рынке труда, не может удовлетворить запросы отрасли.

Л. Маюрникова, А. Кокшаров, Т. Крапива, А. Петкович, В. Мешков [3, С. 142] М. Барышев, М. Тамова [6, С. 6—7] справедливо отмечают, что сегодня в основе деятельности предприятий общепита должен быть инновационный подход, который не только позволит использовать новые инструменты управления, но и в целом повысит эффективность производства, в том числе за счет применения новых техно-

логий. Соответственно, от работников потребуются новые знания и владение современными компетенциями.

### Исследование проблем подготовки кадров для сферы общественного питания

Определяя причины выбора будущей профессии, студенты отметили несколько доминирующих (рис. 3).

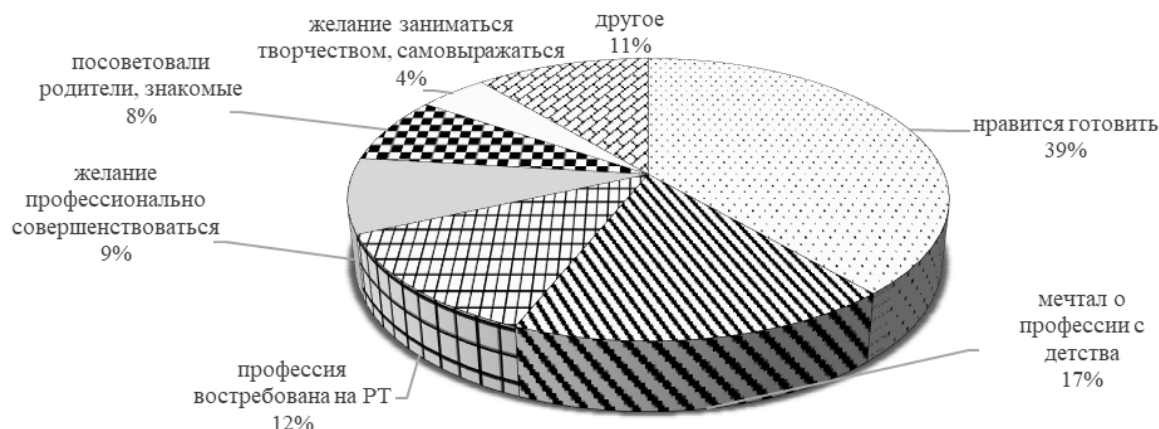


Рис. 3. Причины выбора профессии студентами, обучающимися по направлениям/профессиям «повар-кондитер» и «технология продукции и организация общественного питания»

Источник: данные автора

Показательно, что только 15,3 % опрошенных не собираются работать по полученной профессии (это более, чем в три раза ниже средних показателей). Объясняется это, прежде всего, тем, что «пропал интерес к профессии»/«стало интересным другое направление деятельности» и «профессия оказалась тяжелой физически». Однако 19,4 % респондентов еще окончательно не определились со своими профессиональными траекториями. Таким образом, к старшим курсам однозначно оценивают как правильный свой профессиональный выбор 65,3 % будущих специалистов в области общественного питания и ресторанного бизнеса.

Учебный план составлен таким образом, что к 3—4 курсу все студенты уже проходили практику, учебную и/или производственную. При этом 8,2 % отметили, что практика не была полезной, так как практикантов не допускали до реального выполнения рабочих операций или им доверяли выполнение только рутинных и неинтересных видов работ. Еще 34,7 % затруднились с оценкой, была ли им полезна практика. 57,4 % студентов отметили, что именно во время практики получили практические навыки, которые необходимы в будущей профессиональной деятельности. Две трети респондентов (67,1 %) считают, что во время практики получили достаточно теоретической информации и сведений о ее практическом применении

и только 12,9 % придерживаются противоположной точки зрения. Каждый пятый не определился с ответом.

Необходимо отметить, что обучающиеся достаточно высоко оценивают уровень профессиональных компетенций, приобретенных за время обучения в образовательном учреждении: 35,4 % как высокий, 56,9 % — средний и 7,7 % — низкий.

Характерно, что почти половина (48,0 %) будущих специалистов уверена, что легко и быстро найдет работу по специальности. И еще 15,3 % полагает, что сможет трудоустроиться в течение месяца после получения диплома. И всего 1 % опрошенных настроен пессимистично и думает, что не сможет найти работу по специальности. Остальные (а это треть опрошенных) серьезно не задумывались о перспективах трудоустройства.

### Новые профессии в сфере общественного питания

Для того, чтобы уравновесить спрос на рабочую силу в части имеющихся теоретических и практических знаний и ее предложение, существуют профессиональные стандарты. Система независимой оценки квалификаций позволяет дать объективную оценку того, что, действительно, знает претендент на рабочее место.

Сфера общественного питания относится к числу динамично развивающихся. Появляются новые профессии, конкретизируются требования к представляющим их сотрудникам. К сожалению, изменения происходят быстрее, чем это может быть официально оформлено. Список новых профессий постоянно расширяется, появляются и достаточно узкоспециализированные (Пастушкова Е. [17]). Например, панелисты (профессиональные дегустаторы), наличие которых в штате, прежде всего крупных и/или сетевых компаний, крайне важно, так как такие специалисты помогают отслеживать от партии к партии соответствие ингредиентов установленным стандартам качества. Флейвористы — специалисты, которые работают с пищевыми ароматизаторами, разрабатывают не только новые ароматические рецептуры, но и создают вкусы. Кликуны — организаторы, коммуникационные посредники между всеми участниками процесса изготовления блюд, которые отвечают за слаженность работы и то, чтобы все заказы клиентов выполнялись в срок и в соответствии с принятыми стандартами. Фуражисты — профессионалы в ресторанной индустрии, которые отвечают за сбор дикоросов, используемых в приготовлении конкретных блюд, нередко, для гурманов, а также, за поиск поставщиков таких дикоросов и дегустацию их продукции. Шеф-разработчик — специалист, в сферу ответственности которого входит создание новых рецептов и уточнение формул продуктов, дав-

но присутствующих на рынке. Бренд-шеф — сотрудник, который является в одном лице и шеф-поваром и менеджером, так как он контролирует качество готовых блюд и оценивает структуру меню. Пиццмейкеры (пиццайоло) — повара, специализирующиеся на приготовлении пиццы. Сомелье — работники ресторана, которые отвечают за составление винной карты, приобретение и правильное хранение вин, за их представление клиенту. Титестеры — чайные сомелье. Бариста (в высшей квалификации — кофе-мастер) — работник кофейни, специализирующийся на приготовлении кофе и напитков на его основе. Суши-повар (в высшей квалификации — суши-шеф) — специалист, занимающийся приготовлением блюд национальной японской кухни. Этот список может быть продолжен.

Если по ряду перечисленных выше профессий (бариста, сомелье, суши-повар и т. д.) старшекурсники имеют достаточно точное представление, то про такие пока экзотические, как панелист, флейворист, фуражист и проч., знают очень мало или не знают совсем (табл.). Трактовка терминов в некоторых случаях осложняется многозначностью слов, как, например, при определении значения слова «панелист» или «фуражист», и требует наличия широких знаний не только в сфере общественного питания и ресторанного бизнеса.

Характерно, что по ряду из перечисленных выше профессий обучение в нашей стране не организовано.

Т а б л и ц а

*Осведомленность будущих специалистов в сфере общественного питания о новых профессиях, в % к опрошенным*

| Профессия       | Степень осведомленности |                        |                    |                   |                         |
|-----------------|-------------------------|------------------------|--------------------|-------------------|-------------------------|
|                 | Знаю<br>очень хорошо    | Знаю<br>в общих чертах | Знаю<br>очень мало | Ничего<br>не знаю | Затрудняюсь<br>ответить |
| Панелист        | 2,2                     | 3,0                    | 3,0                | 47,3              | 44,5                    |
| Флейворист      | 0,7                     | 1,3                    | 1,7                | 55,8              | 40,5                    |
| Фуражист        | 5,2                     | 7,6                    | 8,4                | 36,9              | 41,9                    |
| Шеф-разработчик | 7,6                     | 11,2                   | 10,4               | 24,8              | 46,0                    |
| Бренд-шеф       | 9,6                     | 14,8                   | 12,9               | 22,7              | 40,0                    |
| Пиццмейкер      | 14,5                    | 26,8                   | 18,9               | 10,4              | 29,4                    |
| Сомелье         | 10,4                    | 18,9                   | 24,8               | 11,2              | 34,7                    |
| Бариста         | 38,2                    | 15,6                   | 26,8               | 8,4               | 11,0                    |
| Суши-повар      | 41,9                    | 12,9                   | 18,7               | 9,6               | 19,9                    |

Примечание: Источник: данные автора.

Конечно, есть исключения: образовательные организации предлагают курсы подготовки сомелье [14] и флейвористов, а кофейни — бариста [16]. Однако проблема остается: нет регламентированных программ подготовки, утвержденных требований к системе оценки знаний и т. п.

### Выводы

Складывается парадоксальная ситуация: число ежегодно подготавливаемых специалистов адекватно запросам рынка труда, однако предприятия общественного питания не могут заполнить существующие вакансии. Молодые

специалисты, по мнению работодателей, не обладают необходимыми компетенциями и опытом работы. Но, учитывая специфику отрасли, получившие такой опыт работники нередко уходят в «свободное плавание», открывая свои малые предприятия или регистрируя самозанятость. Понимая эту перспективу, работодатели не торопятся вкладывать средства в обучение персонала. С другой стороны, вчерашние выпускники уверены в достаточно высоком теоретическом и практическом уровне своей подготовки и не всегда заинтересованы в дополнительном обучении и повышении квалификации.

Проведенное нами исследование выявило несколько причин, осложняющих не только и не столько поиск молодыми специалистами вариантов трудоустройства, сколько подбор кадров работодателями.

Первое. Большинство студентов, выбирая профессию в сфере общественного питания, обращает внимание на некие «романтические» составляющие: «нравится готовить», «мечтал с детства» и т. п. Некоторые из них только во время практики оценили соответствие физических нагрузок выбранной профессии своему состоянию здоровья.

Второе. Только 12 % выпускников на стадии профессионального самоопределения были уверены в востребованности профессии на рынке труда. Можно заключить, что выпускники недостаточно хорошо ориентируются в ситуации, сложившейся на рынке труда, и, соответственно, не представляют, какие требования предъявляют к соискателям работодатели.

Третье. Работодатели далеки от организации обучения в образовательных учреждениях. Согласование программ подготовки и участие в разработке профессиональных стандартов нередко носит формальный характер. Как следствие, они не в полной мере удовлетворены качеством подготовки молодых специалистов.

Итак, в основе дисбаланса ожиданий работодателей и соискателей лежат недоработки в профориентационной области. Ликвидированы они могут быть только при условии объединения усилий образовательных организаций и бизнеса. Главным инструментом могут и должны стать регулярные профориентационные мероприятия, построенные в логике «от простого к сложному». На первых порах, это могут быть занятия в форме деловой игры с участием родителей: под руководством опытных поваров-тренеров дети вместе со взрослыми постигают основы кулинарного искусства. Для учащихся средних классов могут быть организованы тематические экскурсии, встречи с успешными рестораторами и т. п., старше-

классников увлекут викторины, квесты, тематические олимпиады и т. д. Нельзя сбрасывать со счетов и Дни открытых дверей в профильных учебных заведениях.

Мечты об интересной работе, не подкрепленные личностными характеристиками соискателей, существенно повышающими их конкурентоспособность на рынке труда, вступают в противоречие с одним из основных современных трендов, когда доминирующим мотивом выбора места работы становится уровень оплаты труда. Отсутствие опыта работы молодые соискатели должны чем-то компенсировать: дополнительными навыками, компетенциями и т. п. Но никто из участвующих в опросе не акцентировал на этом внимание. Две трети старшекурсников полагают, что поиск работы не превысит одного месяца. При этом они не осведомлены о том, что сегодня работодатель готов тратить на подбор персонала гораздо больше времени, чтобы взять на работу специалиста, действительно обладающего искомыми характеристиками.

Основным направлением взаимодействия бизнеса и образования должна стать работа по согласованию новых перспективных направлений и профилей подготовки специалистов в области общественного питания.

Выходом из создавшейся ситуации может стать системная ранняя профориентация, систематическое знакомство старшеклассников и студентов с ситуацией на рынке труда (например, в рамках классных и кураторских часов и т. п. мероприятий), углубление взаимодействия бизнеса и образования, в том числе и создание в учебных заведениях профильных кафедр.

Системность предлагаемых мер возможна на основании надежной информации, сформированной по итогам регулярных исследований.

### **Информация о конфликте интересов**

*Мы, авторы данной статьи, со всей ответственностью заявляем о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи.*

## **ЛИТЕРАТУРА**

1. «Редкий экземпляр»: флейворист — профессия, которой учат в МГУПП! — URL: [https://mgupp.ru/abitur/news/?ELEMENT\\_ID=11515](https://mgupp.ru/abitur/news/?ELEMENT_ID=11515) (дата обращения 21.07.2023).
2. Baier J. What Job Seekers Wish Employers Knew / J. Baier, O. Kovács-Ondrejko, P. Antebi, B. Divic, C.-M. Castro, K. Mala, V. Beauchene, H. Barth, N. Jajoria // BCG Report, 2023. — URL: <https://www.bcg.com/publications/2023/recruitment->

recommendations-for-employers (дата обращения 10.07.2023).

3. Анализ и перспективы инновационного развития предприятий общественного питания / Л. А. Маюрникова [и др.] // Техника и технология пищевых производств. — 2023. — Т. 53. № 1. — С. 140—149.

4. Байков А. Нехватка кадров в ресторанном бизнесе: где искать сотрудников и как их удерживать / А. Байков // Котел. — 2023. — 2 мая. — URL: <https://blog.quickresto.ru/gde-iskat-sotrudnikov-v-restoranoj-industrii?ysclid=lkcmi8o7t5605486145> (дата обращения 19.07.2023).

5. Баннова А. Дефицит кадров в общественном питании усилился из-за санкций / А. Баннова, А. Финаева // Ведомости. — 2022. — 07 июля. — URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2022/07/07/930400-defitsit-kadrov-v-obschestvennom-pitanii-usililsya?ysclid=lkcq0snego323865197> (дата обращения 05.07.2023).

6. Барышев М. Г. Подготовка высококвалифицированных специалистов для ресторанного и гостиничного бизнеса / М. Г. Барышев, М. Ю. Тамова // Известия высших учебных заведений. Пищевая технология. — 2020. — № 5—6 (377—378). — С. 6—8.

7. Благовещенская И. Кадровый голод: вечная проблема ресторанного бизнеса и сферы гостеприимства / И. Благовещенская // РесторановедЪ. — 2022. — № 7—9. — URL: <https://restoranoved.ru/magazines/nomer-7-9-2022/kadrovyy-golod-vechnaya-problema-restorannogo-biznesa-i-sfery-gostepriimstva/?ysclid=lkco5n3c8n869664031> (дата обращения 25.06.2023).

8. Благовидова Т. Как правильно и эффективно подобрать персонал для ресторана или кафе / Т. Благовидова // Котел. — 2019. — 29 января. — URL: <https://blog.quickresto.ru/kak-podobrat-personal-dlya-restorana-ili-kafe?ysclid=lkcomp7zj7104864930> (дата обращения 12.06.2023).

9. Валова А. Как нанимать сотрудников в общепит / А. Валова // КонтурМаркет. — 2023. — 15 марта. — URL: <https://kontur.ru/market/spravka/38106-nanimat-sotrudnikov-v-obshchepit?ysclid=lkcorevwap913602912> (дата обращения 25.06.2023).

10. Калмацкий М. Для развития России готовятся новые кадры / М. Калмацкий // Проекты России. — URL: <https://rg.ru/2023/04/18/dlia-razvitiia-rossii-gotoviatsia-novye-kadry.html?ysclid=lkbeujelbr261990100> (дата обращения 12.07.2023).

11. Карпова М. И. Исследование современных методов управления персоналом в ресторанном бизнесе / М. И. Карпова, Н. Л. Султаева // Вестник Евразийской науки. — 2018. — № 4. — URL: <https://esj.today/PDF/02ECVN418.pdf> (дата обращения 05.07.2023).

12. Квасов И. Как подбирать персонал для сферы общепита / И. Квасов // Executive.ru. — 2018. — 21 ноября. — URL: <https://www.e-executive.ru/career/hr-management/1989507-kak-podbirat-personal-dlya-sfery-obshchepita> (дата обращения 11.07.2023).

13. Кузнецова Е. Тренды на рынке труда / Е. Кузнецова, И. Пантелеева, Л. Каторгина. — Москва : Яков и партнеры, 2023. — Ч. 1. — 26 с.; Ч. 2. — 20 с.

14. Международная школа профессий. Обучение новым профессиям. — URL: <https://voronezh.videoforme.ru> (дата обращения 21.07.2023).

15. Невмержицкая О. Н. Концептуальные основы управления кадровыми рисками при реализации функций стратегического планирования / О. Н. Невмержицкая, Т. Ф. Морозова // Известия высших учебных заведений. Технология текстильной промышленности. — 2022. — № 1 (397). — С. 42—51.

16. Обучение бариста в Воронеже. — URL: <https://brightcoffee.ru/obuchenie-barista-v-voronezhe/>

17. Пастушкова Е. Новые профессии в сфере общественного питания / Е. Пастушкова // Кем быть? Журнал. Компас в мире профессий. — URL: <https://www.kem.by/proforientir/obschestvennoe-pitanie/?ysclid=lkjvju2jt0295709750>.

18. Речиц К. Как быстро находить сотрудников в рестораны / К. Речиц // Журнал Хантфлоу. — 2019. — 15 ноября. — URL: <https://huntflow.ru/blog/kak-nanimat-v-horeca/?ysclid=lkcoit6txx10000290> (дата обращения 16.06.2023).

19. Хамаганова И. В. Анализ индустрии питания города Улан-Удэ / И. В. Хамаганова, И. И. Бадмаева, С. В. Цырендоржиева, З. М. Намсараева, В. А. Аникина // Ползуновский вестник. — 2021. — № 2. — С. 160—167.

## LITERATURE

1. «A rare specimen»: a flavorist is a profession that is taught in MGUPP! — URL: [https://mgupp.ru/abitur/news/?ELEMENT\\_ID=11515](https://mgupp.ru/abitur/news/?ELEMENT_ID=11515) (accessed 21.07.2023).

2. Baier J. What Job Seekers Wish Employers Knew / J. Baier, O. Kovács-Ondrejko, P. Antebi, B. Divcic, C.-M. Castro, K. Mala, V. Beauchene, H. Barth, N. Jajoria // BCG Report, 2023. — URL: <https://www.bcg.com/publications/2023/recruitment-recommendations-for-employers> (accessed 10.07.2023).

3. Analysis and prospects of innovative development of public catering enterprises / L. A. Mayurnikova [et al.] // Technique and technology of food production. — 2023. — Vol. 53. No. 1. — Pp. 140—149

4. Baykov A. Shortage of personnel in the restaurant business: where to look for employees and how to keep them / A. Baykov // Boiler. — 2023. — May 2. — URL: <https://blog.quickresto.ru/gde-iskat-sotrudnikov-v-restorannoj-industrii?ysclid=lkcmi8o7t5605486145> (accessed 07/19/2023).

5. Bannova A. The shortage of personnel in public catering has intensified due to sanctions / A. Bannova, A. Finaeva // Vedomosti. — 2022. — July 07. — URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2022/07/07/930400-defitsit-kadrov-v-obschestvennom-pitanii-usililsya?ysclid=lkq0cnego323865197> (accessed 05.07.2023).

6. Baryshev M. G. Training of highly qualified specialists for the restaurant and hotel business / M. G. Baryshev, M. Y. Tamova // News of higher educational institutions. Food technology. — 2020. — № 5—6 (377—378). — Pp. 6—8.

7. Blagoveshchenskaya I. Personnel hunger: the eternal problem of the restaurant business and the hospitality industry / I. Blagoveshchenskaya // «Restaurateur». — 2022. — № 7—9. — URL: <https://restoranoved.ru/magazins/nomer-7-9-2022/kadrovyy-golod-vechnaya-problema-restorannogo-biznesa-i-sfery-gostepriimstva/?ysclid=lkco5n3c8n869664031> (accessed 25.06.2023).

8. Blagovidova T. How to choose the right and effective staff for a restaurant or cafe / T. Blagovidova // Boiler. — 2019. — January 29. — URL: [https://blog.quickresto.ru/kak\\_podobrat\\_personal\\_dlya\\_restorana\\_ili\\_kafe?ysclid=lkconp7zj7104864930](https://blog.quickresto.ru/kak_podobrat_personal_dlya_restorana_ili_kafe?ysclid=lkconp7zj7104864930) (accessed 12.06.2023).

9. Valova A. How to hire employees in catering / A. Valova // KonturMarket. — 2023. — March 15. — URL: [https://kontur.ru/market/spravka/38106-nanimat\\_sotrudnikov\\_v\\_obshhepit?ysclid=lkcorevwap913602912](https://kontur.ru/market/spravka/38106-nanimat_sotrudnikov_v_obshhepit?ysclid=lkcorevwap913602912) (accessed 25.06.2023).

10. Kalmatsky M. New personnel are being prepared for the development of Russia / M. Kalmatsky // Projects of Russia. — URL: <https://rg.ru/2023/04/18/dlia-razvitiia-rossii-gotoviatsiia-novye-kadry.html?ysclid=lkbeujelbr261990100> (accessed 12.07.2023).

11. Karpova M. I. Research of modern methods of personnel management in the restaurant business / M. I. Karpova, N. L. Sultanova // Bulletin of Eurasian Science. — 2018. — No. 4. — URL: <https://esj.today/PDF/02ECVN418.pdf> (accessed 05.07.2023).

12. Kvasov I. How to select staff for the catering sector / I. Kvasov // Executive.ru. — 2018. — November 21. — URL: <https://www.executive.ru/career/hr-management/1989507-kak-podbirat-personal-dlya-sfery-obschepita> (accessed 11.07.2023).

13. Kuznetsova E. Trends in the labor market / E. Kuznetsova, I. Panteleeva, L. Katorgina. — Moscow : Yakov and Partners, 2023. — Part 1. — 26 p.; Part 2 — 20 p.

14. International School of Professions. Training in new professions. — URL: <https://voronezh.videoforme.ru> (accessed 21.07.2023).

15. Nevmerzhitskaya O. N. Conceptual foundations of personnel risk management in the implementation of strategic planning functions / O. N. Nevmerzhitskaya, T. F. Morozova // News of higher educational institutions. Technology of the textile industry. — 2022. — № 1 (397). — P. 42—51.

16. Barista training in Voronezh. — URL: <https://brightcoffee.ru/obuchenie-barista-v-voronezhe/>

17. Pastushkova E. New professions in the field of public catering / E. Pastushkova // Who to be? Journal. Compass in the world of professions. — URL: <https://www.kem.by/proforientir/obschestvennoe-pitanie/?ysclid=lkjviiw2jt0295709750>.

18. Rechits K. How to quickly find employees in restaurants / K. Rechits // Huntflow Magazine. — 2019. — November 15. — URL: <https://huntflow.ru/blog/kak-nanimat-v-horeca/?ysclid=lkcoit6txx10000290> (accessed 16.06.2023).

19. Khamaganova I. V. Analysis of the food industry of Ulan-Ude / I. V. Khamaganova, I. I. Badmaeva, S. V. Tsyrendorzhieva, Z. M. Namsaraeva, V. A. Anikina // Polzunovsky Bulletin. — 2021. — No. 2. — Pp. 160—167.