

УДК 331.08

**Мельникова Мария Валерьевна**

магистрант  
Донской государственный технический  
университет  
Ростов-на-Дону, Россия  
mashaka2@mail.ru

**Maria V. Melnikova**

Post-graduate student  
Don State Technical University  
Rostov-on-Don, Russia

**Хлопенко Оксана Валерьевна**

кандидат экономических наук, доцент  
Донской государственный технический  
университет  
Ростов-на-Дону, Россия  
ohlopenko@yandex.ru

**Oksana V. Khlopenko**

Candidate of Economic Sciences,  
Associate Professor  
Don State Technical University  
Rostov-on-Don, Russia

**МЕХАНИЗМЫ ФОРМИРОВАНИЯ  
КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ИНДУСТРИИ  
ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ**

**MECHANISMS FOR THE FORMATION  
OF PERSONNEL POLICY IN THE  
CATERING INDUSTRY**

**Аннотация**

В статье рассматривается понятие кадровой политики организации, рассматриваются основные механизмы ее формирования в индустрии общественного питания на примере сети ресторанов ООО «Альянс Икс», рассматриваются особенности кадровой политики данной сферы деятельности.

**Ключевые слова:**

управление персоналом, кадровая политика, индустрия общественного питания

**Abstract**

This article discusses the concept of the personnel policy of the organization, examines the main mechanisms of its formation in the catering industry on the example of the restaurant chain LLC "Alliance X", discusses the features of the personnel policy of this field of activity.

**Keywords:**

personnel management, personnel policy, catering industry

В наше время развития общества одним из основных параметров успешности организации является эффективная кадровая политика, которая является целым организмом, связанными между собой. Именно поэтому так важно продумать детали формирования кадровой политики, в особенности в такой сфере как общественное питание.

Данная индустрия занимает огромные доли рынка каждый день, и это понятно, ведь в ней удовлетворяется самая базовая потребность людей, которая помогает поддерживать их жизнедеятельность.

Однако прошло много времени, поэтому «еда для удовлетворения голода» приобрела больший смысл, чем когда-либо: сейчас многие люди хотят не только кушать вкусно, но и наслаждаться красотой подачи блюд, атмосферой, которая царит в организации общественного питания, грамотность и учтивость персонала, которые обслуживают гостей [5].

Именно поэтому кадровая политика индустрии общественного питания должна быть проработана наиболее тщательно, как и другие сферы услуг, где отзывы потребителей играют одну из главных ролей в формировании репутации компании.

Итак, формирование кадровой политики в индустрии общественного питания начинается с определения целей данных мероприятий. Рассмотрим формирование кадровой политики в общих чертах на примере сети ресторанов ООО «Альянс Икс». Данная организация при формировании кадровой политики придерживалась следующих основных целей [4]:

- 1) Решение задач, формируемых извне в связи с изменяющимися условиями рынка, политической и других сфер жизни;
- 2) Решение внутренних задач, которые направлены на максимизацию прибыли и повышение качества оказываемых услуг.

Весь персонал организации должен соответствовать общим требованиям к персоналу (рис. 1).



Рисунок 1 – Общие требования к персоналу ООО «Альянс Икс» [2, с. 6]

В настоящее время в организации осуществляют трудовую деятельность 32 работника, средний возраст которых достигает 35 лет.

Стоит отметить, что правильно составленное расписание позволяет в ООО «Альянс-Икс» наилучшим образом соединить персонал и технику в производственном процессе, а также обеспечить эффективное использование трудовых ресурсов, повысить производительность труда и сохранить здоровье.

Представим динамику численности персонала в организации ООО «Альянс-Икс» за 2020-2022 годы (табл. 1).

Таблица 1 – Динамика численности персонала за 2020-2022 годы в ООО «Альянс-Икс»

Показатели	2020 г.	2021 г.	2022 г.	
			план	факт
Среднесписочная численность:	20	27	34	32
Производственного персонала (ПП)	16	22	24	23
- из них основных работников	12	12	17	13
- из них вспомогательных работников	4	10	7	10
Административно-управленческий персонал	4	5	10	9

Таким образом, можно сделать вывод, что большую часть персонала составляют основные рабочие. Их доля – 41%, административно-управленческий персонал составляет 28% и вспомогательных рабочих 31% от общей численности работников.

Рассмотрим текучесть кадров в ООО «Альянс-Икс». Текучесть персонала в данной организации можно рассчитать по формуле [7, с. 62]:

$$K_{тек} = P_{ув} / P \times 100, \quad (1)$$

где  $K_{тек}$  – коэффициент текучести кадров;  $P_{ув}$  – численность выбывших работников (по причинам текучести);  $P$  – среднесписочная численность работников.

Просчитав при помощи формулы 1 текучесть кадров, можно сделать вывод, что наибольшая текучесть кадров имела место в организации в 2021 году [10, с. 378]:

$$K_{тек} (2020) = 4 / 20 \times 100\% = 20\%;$$

$$K_{тек} (2021) = 7 / 27 \times 100\% = 25,9\%;$$

$$K_{тек} (2022) = 5 / 32 \times 100\% = 15,6\%.$$

Причины увольнения: низкая заработная плата, отсутствие движения по карьерной лестнице, а также системы адаптации, низкий уровень условий работы, социально-психологические проблемы в коллективе и другие. Следовательно, текучесть кадров снижает уровень показателей трудовой деятельности, подрывает

социально-психологический климат в коллективе, препятствует созданию эффективной команды.

Из этого следует, что кадровая политика организации нуждается в переменах, совершенно ясно, что страдает планирование и прогнозирование в качестве механизмов кадровой политики организации [8, с. 218]. На начальных этапах необходимо четко разрабатывать все необходимые параметры: вакантные места, оценка персонала, работа с атмосферой в коллективе, проработка должностных позиций и заработной платы [9, с. 60].

Качественный отбор персонала позволяет занять вакантное рабочее место именно тем человеком, который будет иметь идентичные цели с целями организации и способствовать ее непрерывному развитию [3].

В организации отмечается необходимость развития командообразования как механизма воздействия на кадровую политику организации, все работники должны ощущать себя частью команды и понимать, что у всех общая цель [1, с. 92]. Необходимо более детально разрабатывать систему оплаты труда, включая премии для удовлетворенности трудом сотрудников.

Именно поэтому в сфере общественного питания уделяется особое внимание формированию кадровой политики, что должно быть примером для других организаций.

### **Список использованных источников**

1. Барбарская, М. Н. Сущность процесса управления персоналом организации на современном этапе // Основы ЭУП. 2020. №4 (16). С. 91-96.

2. Беседина, О. И. Инновационные методы в кадровой политике / О.И. Беседина, Д.И. Зновенко, Е.В. Малахова // Экономика. Менеджмент. Инновации. – 2019. – №1(19). – С. 3-10.

3. Вукович Г.Г., Никитина А.В. Кадровая политика как инструмент управления персоналом // Общество: политика, экономика, право. 2018. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovaya-politika-kak-instrument-upravleniya-personalom-1> (дата обращения: 12.07.2023).

4. Знаменский Д. Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации. Учебник / Д.Ю. Знаменский, Н.А. Омельченко. – М.: Юрайт, 2021. – 366 с.

5. Иванова О.А., Мезенцова А.С. Роль процесса подбора персонала при формировании кадрового резерва организации // Научные исследования. 2019. №4

(15). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-protssessa-podbora-personala-pri-formirovanii-kadrovogo-rezerva-organizatsii> (дата обращения: 29.07.2023).

6. Макаров В.С., В.Е. Черникова Совершенствование кадровой политики предприятия сферы общественного питания // Экономика и бизнес: теория и практика. 2020. №8. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-kadrovoy-politiki-predpriyatiya-sfery-obschestvennogo-pitaniya> (дата обращения: 29.07.2023).

7. Одегов Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование. Учебник и практикум / Ю.Г. Одегов, М.Г. Лабаджян. – Москва: СИНТЕГ, 2018. – 187 с.

8. Пугачев, В. П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. П. Пугачев. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 402 с.

9. Печеркина, И.Ф. Прикладные исследования в управлении персоналом : учебное пособие / И.Ф. Печеркина. – Тюмень : ТюмГУ, 2018. – 282 с.

10. Тебекин, А.В. Стратегическое управление персоналом : учебник / А.В. Тебекин. – Москва: КноРус, 2020. – 720 с.