

Суверин Андрей Александрович

соискатель, преподаватель

АНОО ВО «Институт социального образования»

г. Воронеж, Воронежская область

DOI 10.31483/r-154062

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЙ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ В УСЛОВИЯХ РАСШИРЕНИЯ ПРАКТИКИ ПРИМЕНЕНИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Аннотация: применение цифровых технологий в сфере общественного питания позволяет решить ряд значимых проблем, в том числе при формировании и реализации кадровой политики предприятия. В статье проанализирована практика применения цифровых технологий, описаны основные направления цифровизации кадровой политики, выделены наиболее эффективные методы и инструменты цифровизации процесса подбора кадров и работы с ними. Исследование основано на результатах экспертного опроса представителей руководства и HR-служб воронежских предприятий общественного питания, которые позволили определить преимущества кадровой политики предприятий общественного питания, построенной с применением цифровых технологий.

Ключевые слова: кадровая политика, цифровизация, общественное питание, рынок труда.

Учитывая не снижающийся кадровый дефицит, цифровизация может рассматриваться как один из важных инструментов минимизации негативных последствий этого явления. Причем, сказанное актуально практически для всех отраслей экономики [1; 4; 7; 8]. В том числе и для сферы общественного питания. Цифровизация помогает решить два блока проблем: не только кадровые вопросы, но и актуальные задачи управления предприятием общественного питания. Нельзя не согласиться, что «цифровизация сектора общепита позволяет применить клиентоориентированный подход, увеличить прибыль и усовершенствовать популярный сегмент доставки продукции ресторанного бизнеса <...>.

снизить издержки ведения бизнеса» [8, с. 108]. При этом «информационные технологии приобретают все большее значение для индустрии питания, помогая развивать растущий рынок и обеспечивая достоверность информации для осуществления прогнозирования динамики отдельных сегментов» [7, с.1139]. Другими словами, цифровые технологии в настоящее время – это комплекс технологий и инструментов, позволяющих оптимизировать практически все процессы в сфере общественного питания, включая подбор кадров и управление персоналом.

Рассмотрим практику применения цифровых технологий на примере реализации кадровой политики воронежских организаций общественного питания. Нами проведен экспертный опрос 55 представителей руководства и HR-служб таких предприятий (время исследования – октябрь–ноябрь 2025 года, метод – личные глубинные интервью). Результаты подтвердили, что цифровизация кадровой политики основана на системном подходе, то есть предполагает не столько внедрение отдельных цифровых решений, сколько изменение всей парадигмы управления персоналом.

Работа строится по нескольким взаимосвязанным направлениям (рис. 1).

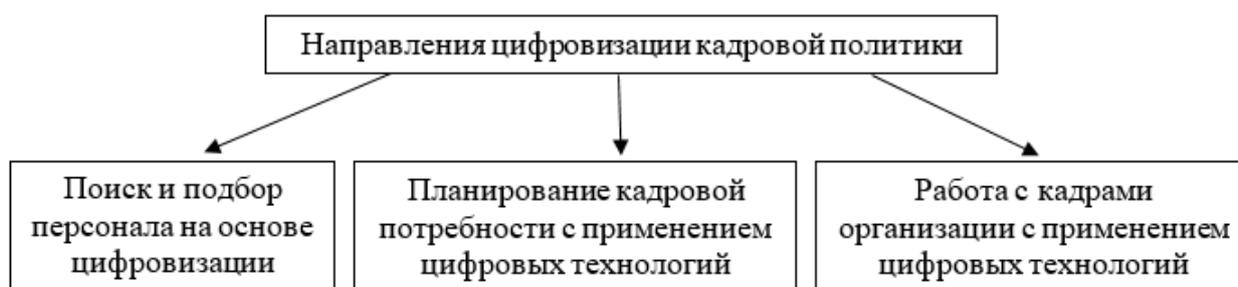


Рис. 1. Основные направления цифровизации кадровой политики

Первое: поиск и подбор персонала. Здесь цифровизация предполагает автоматизацию рекрутинга на основе использования различных платформ для размещения информации о вакансиях и отслеживания отклика соискателей, а также для проведения онлайн-собеседований, тестирований, интервью [1, с. 76]. Внедрение цифровых технологий позволяет оптимизировать процесс, повысить его эффективность и прозрачность.

Среди используемых в организации методов цифровизации процесса подбора кадров отметим следующие: автоматизация отбора резюме, в том числе с использованием искусственного интеллекта для их анализа (по мнению экспертов, это снижает нагрузку на HR-отдел и делает процесс отбора максимально прозрачным); использование искусственного интеллекта для определения успешности кандидата на искомой позиции и возможной траектории карьерного роста соискателя на основе анализа его профессионального опыта и потенциала; применение гибридных форматов для ускорения процесса отбора (совмещение онлайн-интервью, виртуальных оценочных процедур и очные офлайн собеседований); ускорение коммуникаций за счет использования чат-ботов, автоматических уведомлений и т. п.; объединение платформ цифрового рекрутинга с внутренними HR-системами, что позволяет ускорить обработку резюме и результатов тестирования, практически устраняя влияние человеческого фактора и минимизируя возможные ошибки.

Таким образом автоматизируются рутинные задачи, собираются и обрабатываются большие объемы данных о соискателях, прогнозируется их успешность на конкретной вакантной позиции.

Мы разделяем точку зрения авторов [2; 5] и поддерживаем мнение экспертов, высказанное в ходе исследования, что цифровизация процесса подбора кадров основывается на таких инструментах, как:

- применение ATS-систем, которые позволяют вести базу резюме, контролировать этапы подбора и сопоставлять компетенции с требованиями работодателей применительно к конкретным вакансиям;
- использование онлайн-платформ (включая портал «Работа России»), как основных в настоящее время ресурсов для публикации вакансий и поиска соискателей, обладающих нужными компетенциями;
- ведение групп в социальных сетях, в том числе, для поиска сотрудников;
- использование интернет-платформ для оценки навыков и онлайн-тестов с целью проверки *hard skills* и профессиональной квалификации до проведения очных собеседований;

– использование интерактивных онлайн-кейсов и видеособеседований, что позволяет дистанционно оценивать soft skills и практические умения кандидатов;

– применение для первичного отбора резюме чат-ботов, что ускоряет обработку резюме, помогает быстро установить первичную коммуникацию с кандидатами и организовать оперативное информирование о процессе отбора.

Согласно нашим данным, 2/3 экспертов отметили, что в их организациях уже используются информационные технологии в процессе подбора персонала.

Второе: планирование кадровой потребности. Применение цифровых технологий помогает не только сократить время, необходимое для расчета количественных и качественных показателей потребности организации общественного питания в кадрах на основе анализа текущего состояния и прогноза будущего развития, но и свести к минимуму возможные ошибки при таких расчетах. Искусственный интеллект помогает анализировать тенденции развития рынка труда, выявлять перспективные тренды спроса на рабочую силу и ее предложения в сфере общественного питания.

У данного направления, по нашему мнению, очень хорошие перспективы. Однако пока в сфере общественного питания как само планирование кадровой потребности, так и опора в этом процессе на цифровые технологии не заняли подобающего места в кадровом менеджменте. Полагаем, что здесь необходима методическая помощь как профильных министерств и ведомств, так и профессиональных ассоциаций и союзов.

Третье: работа с кадрами организации, складывающаяся из адаптация новых сотрудников и развития кадрового потенциала предприятия. Например, у работника есть личный кабинет, благодаря чему он владеет актуальной информацией о реализуемых проектах и происходящих производственных процессах, при необходимости может формировать документы по имеющимся шаблонам и в целом объективно оценивает свою роль в коллективе и взаимодействует с коллегами. Важной составляющей является внедрение цифрового профиля сотрудника – в нём регистрируют мероприятия по обучению, планы развития сотруд-

ника, его навыки и увлечения. Сопоставляя компетенции работника с навыками, которые необходимы для занимаемой или желаемой позиции, можно находить зоны роста и рекомендовать образовательные программы [3; 4; 6].

По мнению опрошенных экспертов, цифровые инструменты позволяют анализировать большие объёмы данных о соискателях, выявлять наиболее подходящие профили и прогнозировать их успешность на вакантной позиции. Кроме того, они помогают выявить наиболее эффективные источники привлечения персонала; оптимизировать воронку подбора, указывая на этапы с наибольшим оттоком; рассчитать истинную стоимость найма, включая скрытые издержки; определить потребность в персонале на основе бизнес-показателей. Также цифровые технологии позволяют представить информацию о кандидатах в понятной и удобной форме: например, в виде таблицы или графика, которые позволяют сравнивать и анализировать кандидатов.

Данное направление активно развивается и демонстрирует видимые положительные результаты. Не случайно 3/4 респондентов в ходе нашего опроса отметили, что в их организациях данный подход активно применяется.

Нельзя не отметить и такой важный момент, как определение трендов в обучении персонала. Понимая, где именно и как находят применение информационные технологии в сфере общественного питания (заказы через мобильные приложения, онлайн-меню, бесконтактная оплата, мобильные платежи, онлайн-бронирование, виртуальные ассистенты и чат-боты, технологии искусственного интеллекта, геймификация процесса заказа и т. д.), HR-специалисты могут составить перечень приоритетных компетенций и на его основе – программы повышения квалификации сотрудников и определить рейтинг этих программ в соответствии с значимостью.

Для оценки эффективности реализуемых мер, как отметило большинство экспертов, необходим мониторинг состояния сферы кадровой политики. Важно, что цифровые системы позволяют отслеживать метки потенциальных конфликтов.

Проведенный анализ позволило заключить, что кадровая политика предприятий общественного питания, построенная с применением цифровых технологий, обладает рядом преимуществ, обусловленных следующими моментами:

– ускорением процесса найма, так как автоматизированные системы позволяют отслеживать каждый этап подбора, что делает процесс более прозрачным и управляемым;

– минимизацией ошибок за счет автоматической фильтрации резюме и анализа данных, позволяющих выявлять кандидатов, соответствующих требуемым критериям, исключая субъективные оценки и предубеждения;

– расширением доступа к резюме соискателей и привлечение большего числа потенциальных претендентов на вакантные рабочие места на основе использования онлайн-платформ и социальных сетей для публикации вакансий;

– снижением затрат, так как цифровизация системы позволяет сократить расходы на рекламу вакансий, проведение собеседований и тестирование кандидатов.

Список литературы

1. Асриянц К.Г. Цифровые технологии в процессе реализации кадровой политики / К.Г. Асриянц, О.А. Магомедов, Д.В. Асриянц // Прикладные экономические исследования. – 2023. – №2. – С. 75–79. EDN PQXBZG. DOI 10.47576/2949-1908_2023_2_75

2. Горшенина Е. Цифровые технологии в сфере общественного питания: основные направления и инструменты / Е. Горшенина. – URL: <https://foodsmi.com/statistika-i-issledovaniya-/tsifrovye-tekhnologii-v-sfere-obshchestvennogo-pitaniya-osnovnye-napravleniya-i-instrumenty> (дата обращения 15.01.2026).

3. Гусев А.А. Цифровые технологии и «этичное потребление» в ресторанном бизнесе / А.А. Гусев, А.П. Коршикова, Т.И. Покровская // Проблемы теории и практики управления. – 2021. – №4. – С. 76–89. EDN OFMUHP. DOI 10.46486/0234-4505-2021-4-76-89

4. Ляшков А.В. Современные тенденции цифровизации ресторанного бизнеса / А.В. Ляшков, А.Ю. Анисимов // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. – 2024. – Т. 14. №1. – С. 105–117. EDN IDBLGN. DOI 10.21869/2223-1552-2024-14-1-105-117
5. Негреева В.В. Анализ инструментов цифровизации в сфере общественного питания / В.В. Негреева, Т.С. Кочегарова // Трансформация социально-экономического пространства России и мира: сборник статей международной научно-практической конференции / под ред. Г.Б. Клейнера, Х.А. Константиныди, В.В. Сорокожердьева. – Краснодар: Просвещение-Юг, 2021. – С. 107–112. EDN NVYYYYQ.
6. Пяткин П.С. Проблемы цифровизации в общественном питании / П.С. Пяткин // ИТ Арктика. – 2023. – №3. – С. 21–26. EDN CDGUMF.
7. Рождественская Л.Н. Особенности цифровой трансформации предприятий индустрии питания / Л.Н. Рождественская, О.В. Рогова, Л.Е. Чередниченко // Креативная экономика. – 2020. – Т. 14. №6. – С. 1137–1154. EDN QYTSAL. DOI 10.18334/ce.14.6.110502
8. Скоробогатов М.В. Внедрение инструментов цифровизации в сфере общественного питания / М.В. Скоробогатов, Л.В. Минченко // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия: Экономика и экологический менеджмент. – 2023. – №1. – С. 108–116. EDN: KGENZL. DOI 10.17586/2310-1172-2023-16-1-108-116