

Список использованных источников

1. Концепция государственной политики в области здорового питания населения Республики Беларусь на период до 2020 года : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 31 марта 2011 г., № 335 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. — 2003. — № 79. — 2/996.
2. Инфраструктура общественного питания [Электронный ресурс] // Открытая наука. — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/infrastruktura-obschestvennogo-pitaniya>. — Дата доступа: 21.02.2018.

А.А. Васюнькова

БГЭУ (Минск)

Научный руководитель В.К. Кабушкина

ХАРАКТЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В РЕСТОРАННОМ БИЗНЕСЕ

Ресторанный бизнес привлекает все больше инвесторов из разных сфер бизнеса. Это связано с привлекательностью данного сегмента рынка с точки зрения возможности получения относительно высокой прибыли.

Характерная особенность труда в сфере ресторанного бизнеса обусловлена принадлежностью предприятий к сфере услуг, а значит, человеческий фактор имеет ключевое значение в успешной конкурентной борьбе. Предложение трудовых ресурсов в ресторанном бизнесе может быть представлено тремя сегментами: рынок выпускников профильных образовательных учреждений; рынок временно свободных трудовых ресурсов; рынок трудовых ресурсов, не имеющих профильного образования.

Основной проблемой на рынке трудовых ресурсов в ресторанном бизнесе в Беларуси является недостаточная профильная профессиональная подготовка кадров для работы в данной сфере. Это связано с тем, что развитие данного вида бизнеса происходит быстрыми темпами, а учебные заведения при подготовке кадров не успевают вовремя реагировать на изменения и возникновение новых методов и подходов в работе и руководстве рестораном.

Все больше ресторанов предпочитают при подборе кадров отдавать предпочтение персоналу, обученному в собственных учебных центрах. Согласно статистике, в большинстве случаев руководящие посты занимают люди без специального управленческого образования, начавшие свою карьеру поварами, метрдотелями или официантами. Для решения данной проблемы в ресторанах организуются специальные учебные центры для подготовки и переподготовки кадров, проводятся мастер-классы и обучающие курсы для работников на всех уровнях занятости. Все большее количество ресторанов начинает заниматься подготовкой персонала самостоятельно (учебный центр подготовки профессионалов).

Сфера ресторанного бизнеса развивается быстрыми темпами, поэтому на многие позиции в ресторанном бизнесе есть спрос и спектр востребованных вакансий растет. В настоящее время, кроме потребности в квалифицированных шеф-поварах появилась потребность в таких специалистах, как менеджеры по маркетингу и рекламе, сомелье, арт-директора и т.д.

Требования к работодателю также ужесточились, и репутация владельца ресторана играет все большую роль для соискателя при поиске места работы. Это приводит к тому, что не очень успешным ресторанам и тем, кто не обеспечивает соответствующего уровня заработной платы, достаточно сложно конкурировать на рынке данных услуг.

Кроме того, вновь меняются требования к знаниям, навыкам, ментальности и коммуникабельности людей, занятых в сфере ресторанного бизнеса. Хотя по-прежнему можно выделить следующие критерии отбора работников в ресторанном бизнесе: наличие у кандидата специального образования, наличие сертификатов, званий, опыт работы. И все же главный критерий приема на работу — это опыт работы претендента в ресторанном бизнесе и соответствие присвоенной квалификации или разряду.

Современные требования к трудовым ресурсам предполагают необходимость использования достаточно сложных и длительных процедур, направленных на выявление настоящих квалификационных и личностных качеств будущего сотрудника предприятия. Эти процедуры требуют не только участия в них квалифицированных специалистов, но и применения специальных методик собеседования, тестирования.

Продвижение ресторанных сетей и развитие ресторанного бизнеса на местах создает повышенный спрос на специалистов. Многие кадровые агентства отмечают, что в последнее время в регионах устойчиво растет спрос на квалифицированных работников. В отдельных регионах таким специалистам предлагают более высокую заработную плату и социальный пакет.

Ю.В. Вислоус
БГЭУ (Минск)

Научный руководитель С.О. Белова
(канд. экон. наук, доцент)

ОСОБЕННОСТИ ПЛАНИРОВАНИЯ ТОВАРООБОРОТА ОБЪЕКТА ПИТАНИЯ

На деятельность объектов питания воздействуют как внешние, так и внутренние факторы, такие как снижение платежеспособного спроса и доходов населения, степень государственного регулирования, ужесточение конкуренции, месторасположение объекта питания, материально-техническая база, использование новых технологий и другие. Данные