

**Развитие корпоративной культуры в организациях общественного питания как фактор снижения кадрового голода и повышения лояльности персонала**

**Научный руководитель – Решетникова Кира Викторовна**

***Хазеева Аделя Дамировна***

*Студент (бакалавр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа современных социальных наук (факультет), Кафедра социологии и менеджмента общественных процессов, Москва, Россия

*E-mail: adelya.khazeeva@bk.ru*

Аннотация: В условиях кадрового голода в регионах, таких как Удмуртская Республика, управление персоналом критично для стабильности предприятий. Данное исследование анализирует роль корпоративной культуры в удержании сотрудника и снижении текучести кадров в общепите. На примере успешного мясного ресторана мы исследуем, как развитие корпоративной культуры влияет на лояльность персонала,

**1. Актуальность и научная новизна исследования**

Проблема кадрового голода в России системна. В Удмуртской Республике к 2024–2025 годам, несмотря на зафиксированный процент безработицы 0,3%, предприятия сталкиваются с дефицитом квалифицированных кадров. Для сферы услуг, особенно ресторанного бизнеса, это критично, ведь качество обслуживания зависит от стабильности персонала. Высокая текучесть кадров ведёт к снижению стандартов сервиса, потере репутации и финансовым убыткам. На профессиональных форумах эксперты HR и менеджмента признают отсутствие простых решений для дефицита кадров. Наряду с шуточным предложением “роботизировать процессы” или “рожать новые кадры” [1], обсуждаются реалистичные стратегии удержания персонала. Корпоративная культура — один из наиболее перспективных инструментов [2, с. 145]. Научная новизна исследования – комплексный подход к изучению влияния корпоративной культуры на удержание персонала в условиях регионального ресторанного бизнеса Удмуртской Республики, учитывающий специфику студенческой и мигрантской рабочей силы [3, с. 210]. Анализ позволит выявить эффективные практики и разработать универсальные рекомендации для предприятий общепита.

**2. Постановка проблемы и предмет исследования**

В ресторанах высокого класса, где качество обслуживания и атмосфера имеют первостепенное значение, поддержание позитивной корпоративной культуры критически важно. Проблема в недостаточной систематизации и эмпирической проверке подходов к её развитию, что приводит к снижению мотивации, росту текучести и ухудшению качества обслуживания. Необходимо выявить эффективные практики удержания сотрудников. Объект исследования: Корпоративная культура в организациях общественного питания. Предмет исследования: Методы и практики развития корпоративной культуры, способствующие удержанию персонала и повышению качества обслуживания, на примере успешного мясного ресторана.

**3. Цель и задачи исследования**

Цель: Разработать концепцию развития корпоративной культуры для предприятий общественного питания, снижающую кадровый голод и повышающую лояльность персонала, на основе анализа опыта успешного ресторана.

Задачи:

1. Анализ ситуации с кадровым голодом в общепите Удмуртии по актуальным статистическим данным.

2. Изучение теоретических основ корпоративной культуры и её влияния на удержание персонала (Э. Шейн, Дж. Хант, Р. Куин, Д. Денисон и др.) [4, с. 54; 5, с. 88; 6, с. 120].

3. Разработка инструментария (анкеты, гайд для интервью) для оценки корпоративной культуры и факторов удержания персонала в исследуемом ресторане.

4. Анкетирование сотрудников ресторана для выявления их мнений о корпоративной культуре, вовлеченности, мотивации и условиях труда (включая базовые потребности) [7].

5. Глубинные интервью с управляющим персоналом исследуемого ресторана о стратегиях и методах развития корпоративной культуры и удержания сотрудников.

6. Выявление ключевых аспектов корпоративной культуры ресторана, влияющих на удержание персонала, с учетом контингента (студенты, мигранты) [8, с. 75].

7. Сравнение выявленных практик с лучшими отраслевыми и теоретическими моделями корпоративной культуры [9].

8. Разработка практических рекомендаций по развитию корпоративной культуры для предприятий общепита, направленных на снижение текучести кадров и повышение лояльности персонала.

#### 4. Системный анализ предмета исследования

Системный анализ корпоративной культуры предполагает изучение элементов, формирующих организационную среду:

- Ценности и миссия: Фундаментальные убеждения, определяющие цели ресторана. Важна “посылка к патриотизму, ценности истории родного города и воссоздания культурного центра” [интервью с управляющим, 1].
- Коммуникация: Открытость и эффективность обмена информацией, включая ежедневные планерки [10, с. 60].
- Мотивация и вознаграждение: Система стимулирования: материальные (зарплата, процент от продаж, участие в международных форумах) и нематериальные (индивидуальные цели, карьерный рост) факторы [11, с. 112].
- Обучение и развитие: Программы обучения этикету, конкурсы, погружение в концепцию ресторана, способствующие росту сотрудников [12, с. 95].
- Дисциплина и иерархия: Четкая структура (старший официант, хостес), бренд-бук с требованиями к обязанностям, ответственности, внешнему виду, формирующие профессиональную этику [13, с. 180].
- Атмосфера и командный дух: Условия для сплоченности, ивент-инновации, корпоративные мероприятия. “Ты можешь уйти из огня, но огонь останется в тебе” [корпоративный слоган, 1].

#### 5. Выдвижение рабочих гипотез

- 1) Высокий уровень вовлеченности сотрудников, проявляющийся в участии в корпоративных мероприятиях и продвижении ценностей заведения (например, через татуировки с корпоративной символикой), позитивно коррелирует со снижением текучести кадров и повышением качества обслуживания.
- 2) Систематические мотивационные программы, включающие материальное стимулирование и возможности карьерного роста, являются ключевым фактором удержания персонала, особенно среди студентов и трудовых мигрантов.
- 3) Развитая система внутрикорпоративных коммуникаций и четкая иерархия способствуют устойчивой дисциплине и командному духу, что положительно влияет на стабильность коллектива, минимизирует проблемы с сервисом и улучшает репутацию заведения.

- 4) Внедрение индивидуальных планов развития и обучения, наряду с соблюдением базовых норм труда (душ, санитарные нормы, комфортная раздевалка), повышает удовлетворенность сотрудников и их приверженность компании, снижая процент уволенных в течение года.

#### 6. Заключение

Исследование направлено на системное изучение роли корпоративной культуры в преодолении кадрового голода и повышении лояльности персонала в ресторанном бизнесе. Анализ кейса успешного мясного ресторана выявит конкретные практики и стратегии, применимые для других предприятий общепита. Особое внимание будет уделено факторам удержания студентов и мигрантов. Результаты углубят теоретические представления и предложат практические рекомендации для кадровой политики, повышения качества сервиса и укрепления репутации ресторанных предприятий Удмуртской Республики. Интервью с управленцем будет акцентировано на практиках и их влиянии на удержание [текущий процент уволенных/уволившихся будет рассчитан в процессе исследования].

#### Источники и литература

- 1) 7. Список литературы  
Интервью с управляющей ресторана Чучалиной Юлией Викторовной Абрамов, В.А. Кадровый голод в России: причины и следствия // Экономика труда. — 2023. — Т. 10, № 2. — С. 150-165. Дафт, Р. Теория организации. — М.: АСТ, 2006. — С. 145. Иванова, С.В. Управление человеческими ресурсами. — М.: Проспект, 2022. — С. 210. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство. — СПб.: Питер, 2002. — С. 54. Хант, Дж. Управление людьми в компаниях. — М.: Альпина Паблишер, 2011. — С. 88. Куин, Р., Спрейтцер, Г. и др. Рамочная конструкция конкурирующих ценностей в исследовании организационной культуры // Вестник СПбГУ. Серия Менеджмент. — 2018. — № 4. — С. 115-130. (страницы 115-130, в тезисе указано 120 как пример страницы внутри статьи)