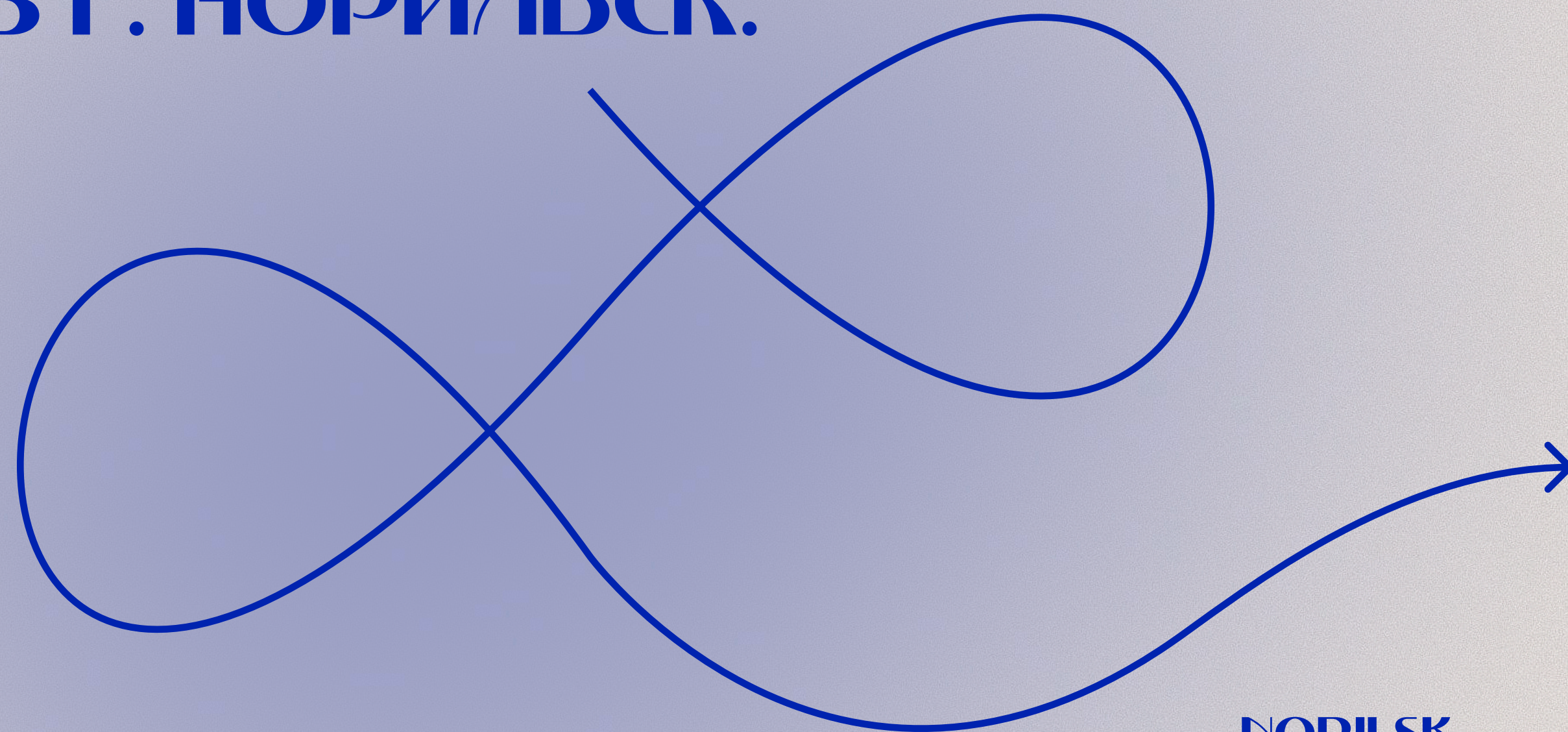


**ПРОВЕДЕНИЕ КОМПЛЕКСНОГО
ИССЛЕДОВАНИЯ УРОВНЯ
ПОДГОТОВКИ КАДРОВ И УРОВНЯ
СПРОСА НА КАДРЫ В СФЕРЕ
ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ
В Г. НОРИЛЬСК.**



NORILSK



ЦЕЛЬ :

Определить необходимость и возможность подготовки кадров для общественного питания на территории муниципального образования город Норильск, учитывая текущие потребности рынка труда, а также социальные и экономические особенности региона.

АКТУАЛЬНОСТЬ

Заключается в определении причин отсутствия баланса между потребностями рынка труда в сфере общественного питания и экономическими возможностями акторов этой сферы в муниципальном образовании г. Норильск.

ЗАДАЧИ :

1. Оценить динамику развития отрасли общественного питания на территории г. Норильск в целом за 5 лет;
2. Осуществить анализ потребности в кадрах отрасли общественного питания (повара, сушефы, шеф-повара, линейные повара, брендшефы, хостесы, администраторы, официанты, управляющие) на территории муниципального образования город Норильск;
3. Провести анализ выпуска и трудоустройства выпускников по специальностям повар-кондитер в НТПТиС и Таймырском колледже;
4. Рассмотреть альтернативные возможности получения дополнительного профессионального образования на территории муниципального образования город Норильск;
5. Оценить возможности получения образования в институте гастрономии;
6. Оценить направления трудоустройства выпускников за 5 лет, лояльность выпускников к выбранной профессии (доля работающих по профессии, доля оставшихся в г. Норильск);
7. Провести анкетирование работодателей и шеф-поваров по удовлетворённости качеством подготовки специалистов;
8. Оценить уровень компетенций по рабочей профессии повар в НТПТиС и их соответствие требованиям рынка;
9. Изучить возможность перехода поваров из отрасли общественного питания в другие отрасли.

ГИПОТЕЗА ИССЛЕДОВАНИЯ:

Наличие лаборатории инновационных пищевых технологий в профессиональной образовательной среде г. Норильск решит проблему подготовки и удержания высококвалифицированных кадров в сфере общественного питания по текущим потребностям рынка труда и обеспечит разработку подходов к стратегии питания как коренного, так и вахтового населения.

В качестве основного подхода при выполнении НИР был выбран экономико-социологический подход, ставящий акцент на поведении участников рынка, механизмах координации их действий, а также анализе результатов функционирования рыночного механизма.

Реализация НИР предполагала использование как качественного, так и количественного инструментария. Методика комплексного исследования факторов, положительно и отрицательно сказывающиеся на экономические отношения в отрасли общественного питания, реализуемых субъектами малого и среднего предпринимательства на территории муниципального образования город Норильск, предусматривала сбор данных путем интервьюирования субъектов (акторов). В части количественного опроса применялось полустандартизированное, структурированное интервью с участниками экономических отношений в отрасли общественного питания, в части качественного опроса – глубинное интервью.



ДВЕ СТОРОНЫ РЫНКА ТРУДА

ВЫПУСКНИКИ

1. Ожидания
2. Уровень подготовки
3. Условия труда
4. Профессиональная ответственность

РАБОТОДАТЕЛИ

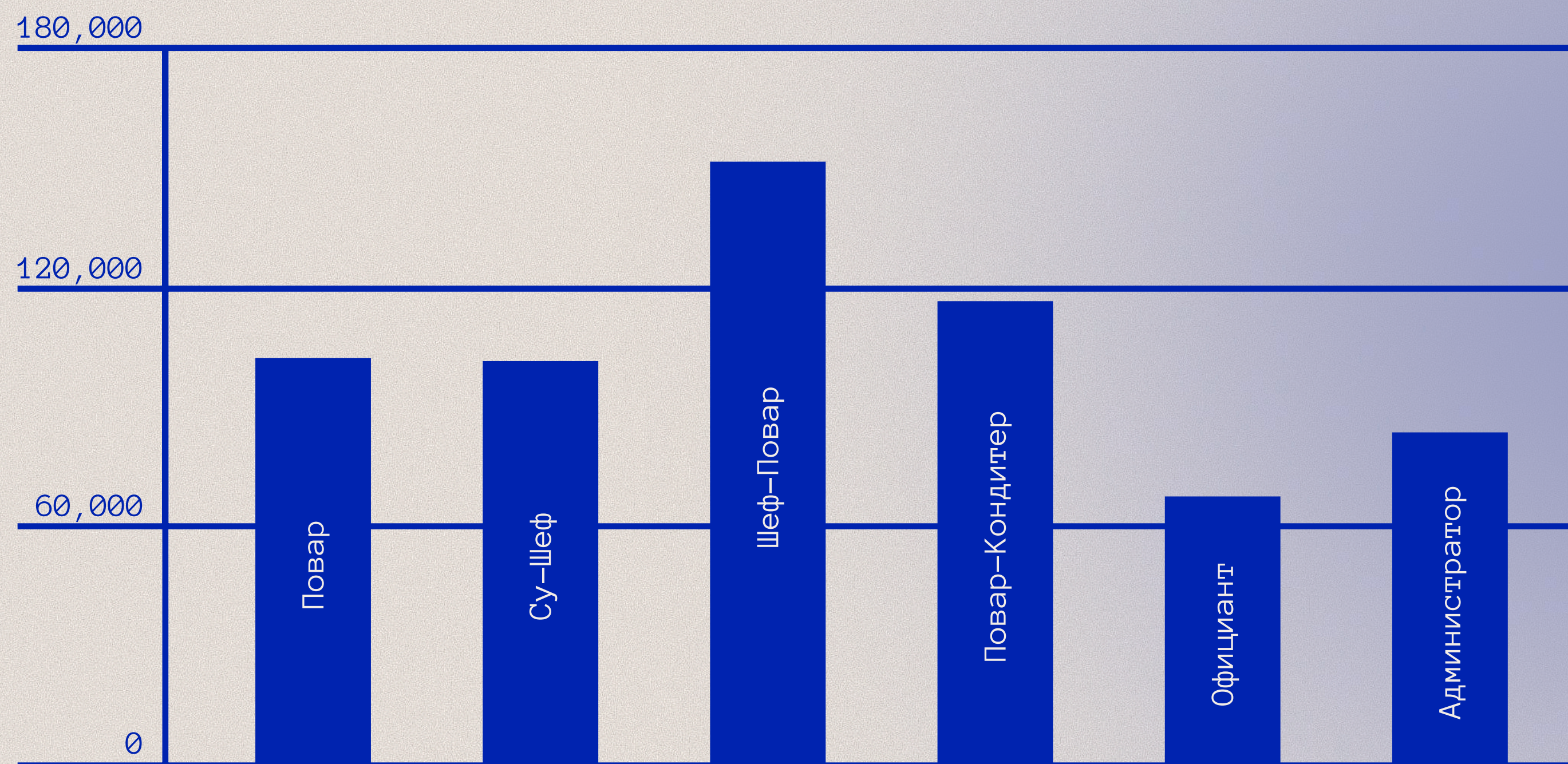
1. Требования к навыкам
2. Дисциплине
3. Коммуникации
4. Гибкости графика



ДИНАМИКА РЫНКА ТРУДА: СПРОС VS. ПРЕДЛОЖЕНИЕ

Рынок кадров общественного питания в Норильске сталкивается с "кадровой зимой" – активный спрос при слабом предложении.

Из 27 вакансий на HeadHunter наибольший спрос на поваров (11 вакансий), наименьший – на шеф-поваров (1 вакансия). Средняя зарплата 95 875 руб. Большинство вакансий не имеют откликов.

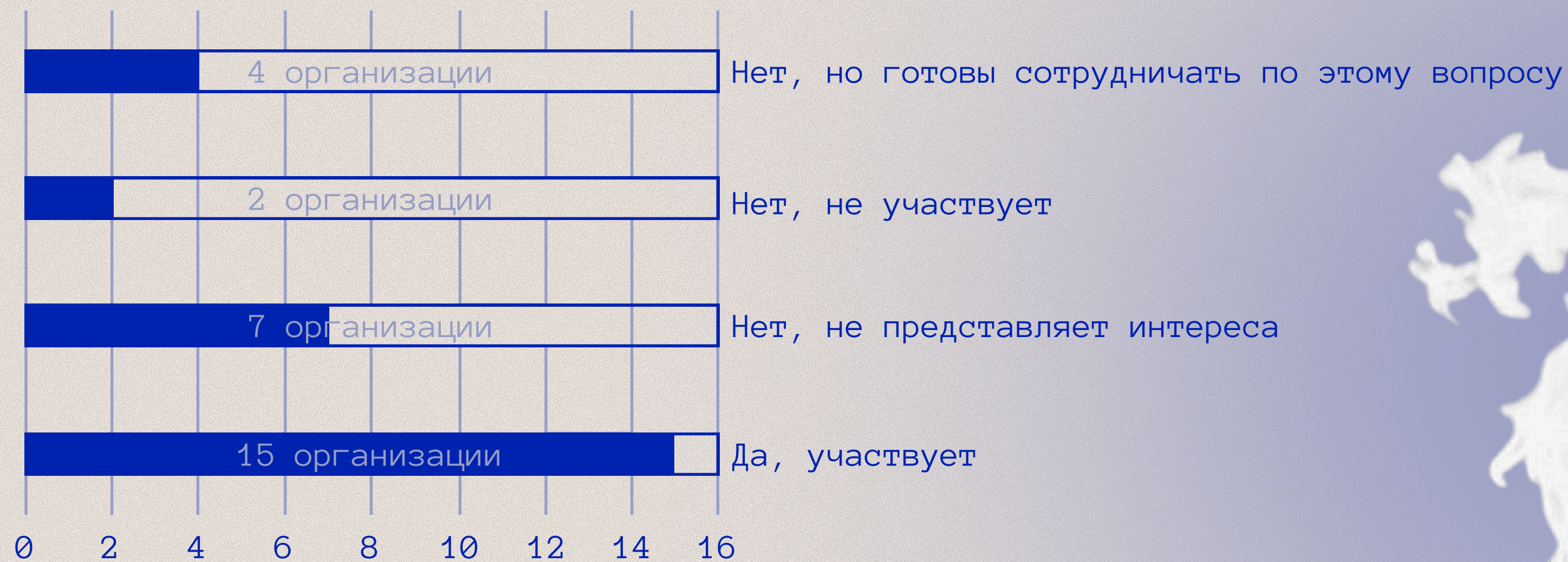


УЧАСТИЕ ОРГАНИЗАЦИЙ В ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКЕ

ЗАДАЧА: Преодолеть барьеры для вовлечения пассивных групп, расширить базу практик.

Половина организаций активно участвуют в практиках.

14,3% готовы к сотрудничеству, что открывает возможности для расширения практико-ориентированного обучения.

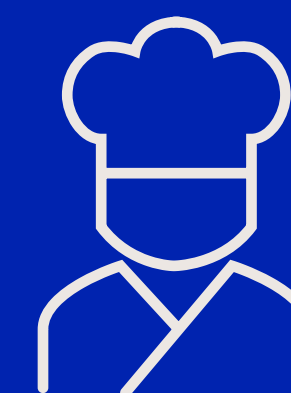


СПРОС НА ПРАКТИКАНТОВ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ

75% работодателей удовлетворены подготовкой, но 25% выявили проблемы в практических навыках и теоретических знаниях.



ПОВАР



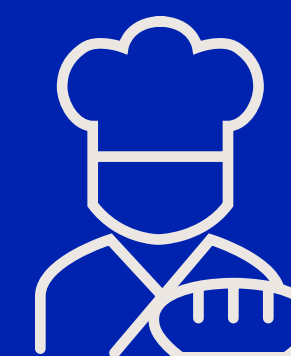
75%

ПЕКАРЬ



35%

ПОВАР - КОНДИТЕР



30%

КЛЮЧЕВЫЕ НЕДОСТАТКИ ВЫПУСКНИКОВ

ПРАКТИЧЕСКИЕ НАВЫКИ

Слабое владение базовыми операциями: нарезка, работа с мясом/птицей/рыбой

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ЗНАНИЯ

Недостаток знаний санитарных требований, современных технологий, свойств ингредиентов.

ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА

Отсутствие мотивации, неуверенность, низкий уровень ответственности.

«...Не владеют навыками по простейшим трудовым функциям: нарезка овощей, подготовка яиц к использованию и др. А также не владеют названиями современных ингредиентов для приготовления современных блюд»

«Не соответствуют, не продемонстрировали: работа с мясом, работа с птицей, с рыбой – 70%, не умеют профессионально резать продукты»

«Не было желания работать в данной сфере, ответственного отношения к работе, пунктуальность»



КОМПЕТЕНЦИИ: ЧТО ЦЕНЯТ РАБОТОДАТЕЛИ

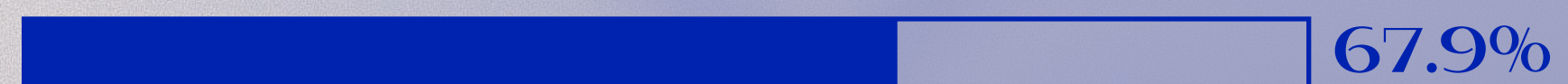
Исполнительская дисциплина превосходит профессиональные навыки, что подчеркивает проблему трудовой этики.



ИСПОЛНИТЕЛЬСКАЯ ДИСЦИПЛИНА



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ



ИНИЦИАТИВА В РАБОТЕ



КОММУНИКАБЕЛЬНОСТЬ



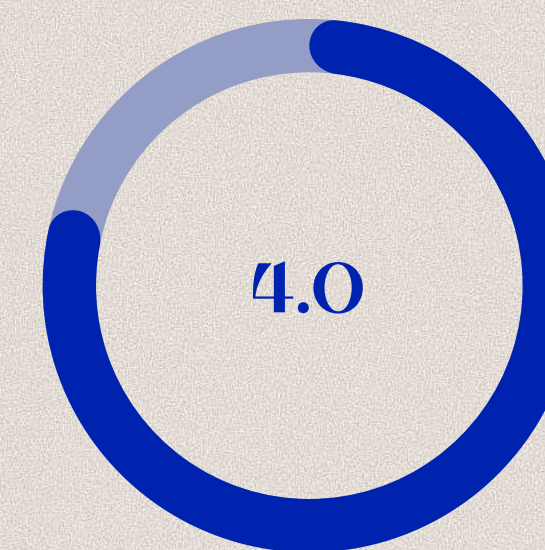
ОЦЕНКА РАБОТОДАТЕЛЕЙ: СРЕДНИЙ БАЛЛ

Низкие оценки (1–2 балла) указывают на отсутствие желания работать и плохую теоретическую подготовку.

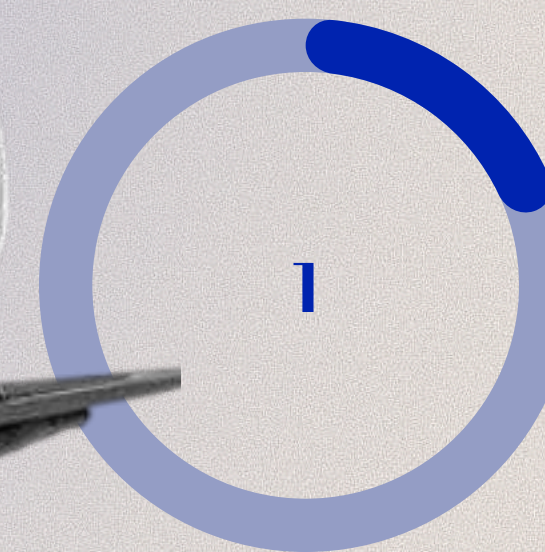
Высокие (5 баллов) – на готовность к работе и соответствие стандартам.



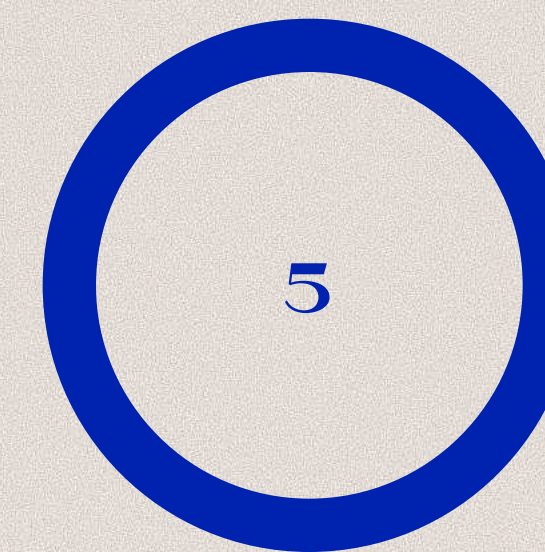
СРЕДНЯЯ ОЦЕНКА



МЕДИАНА



МИНИМАЛЬНАЯ
ОЦЕНКА



МАКСИМАЛЬНАЯ
ОЦЕНКА

КАДРОВЫЙ ДЕФИЦИТ В ОТРАСЛИ

85,7% работодателей испытывают острую потребность в специалистах общественного питания

Дефицит квалифицированных поваров – системная проблема, влияющая на качество обслуживания

ПОВАР

60.7%

ОФИЦИАНТ

21.4%

КОНДИТЕР

21.4%

БАРИСТА

14.3%

ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ: РАЗРЫВ МЕЖДУ ТЕОРИЕЙ И ПРАКТИКОЙ

1 СЛАБЫЕ ПРАКТИЧЕСКИЕ НАВЫКИ

Выпускники демонстрируют недостаточные умения в базовых трудовых операциях.

2 НЕДОСТАТОК ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ЗНАНИЙ

Слабое знание санитарных требований и современных технологий

3 НИЗКАЯ МОТИВАЦИЯ

Отсутствие желания работать в сфере общественного питания.

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТЯМ

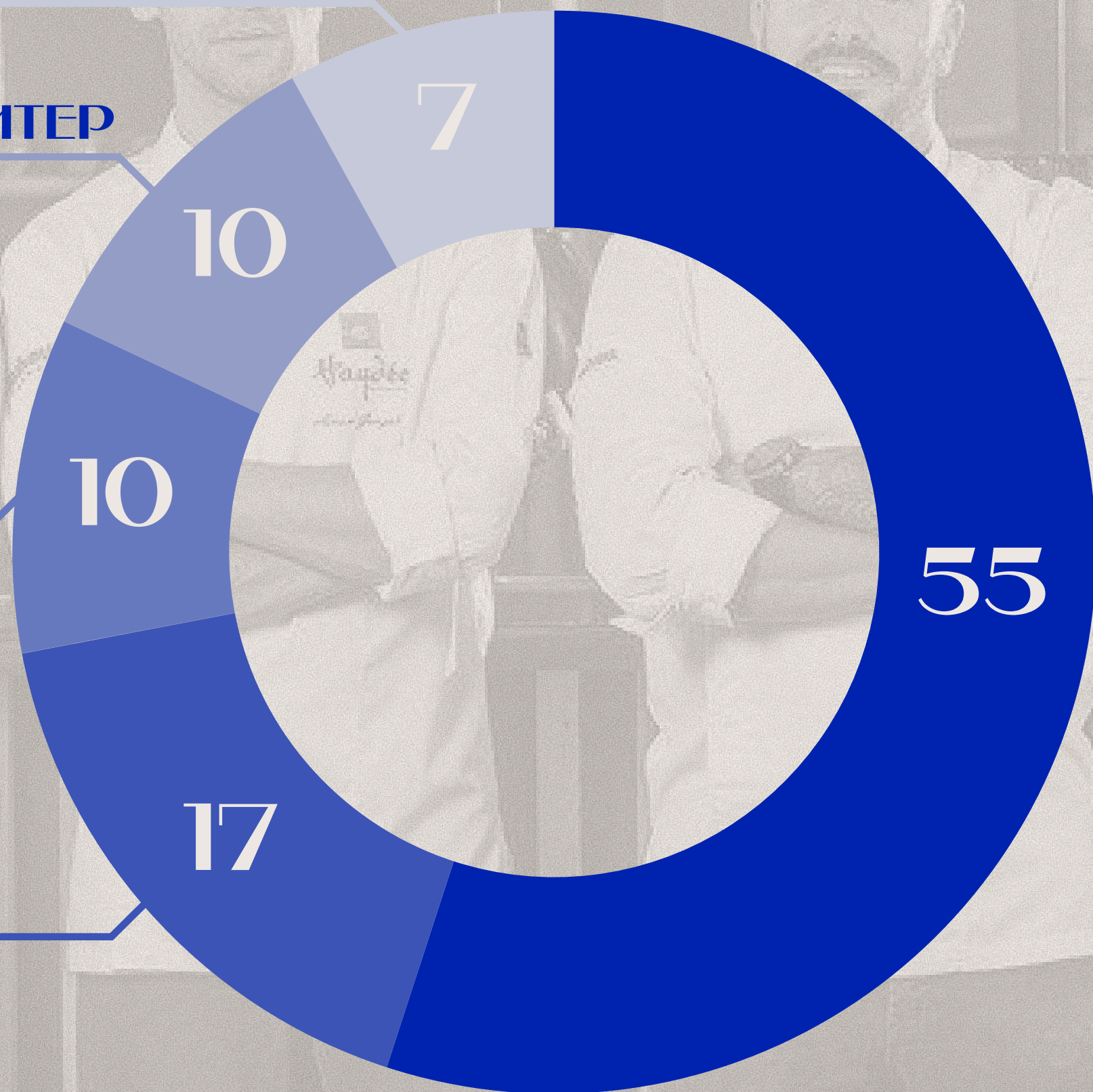
ПОВАР - КОНДИТЕР

ДРУГИЕ

ПОВАР

ПЕКАРЬ

ТЕХНОЛОГ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ



ТЕКУЩАЯ ЗАНЯТОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ

Большинство выпускников (52%) работают не по полученной специальности. В сфере общественного питания остаются 38%.

ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ

21%

СОПУТСТВУЮЩИЕ ПРОФЕССИИ

17%

НЕ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ

52%

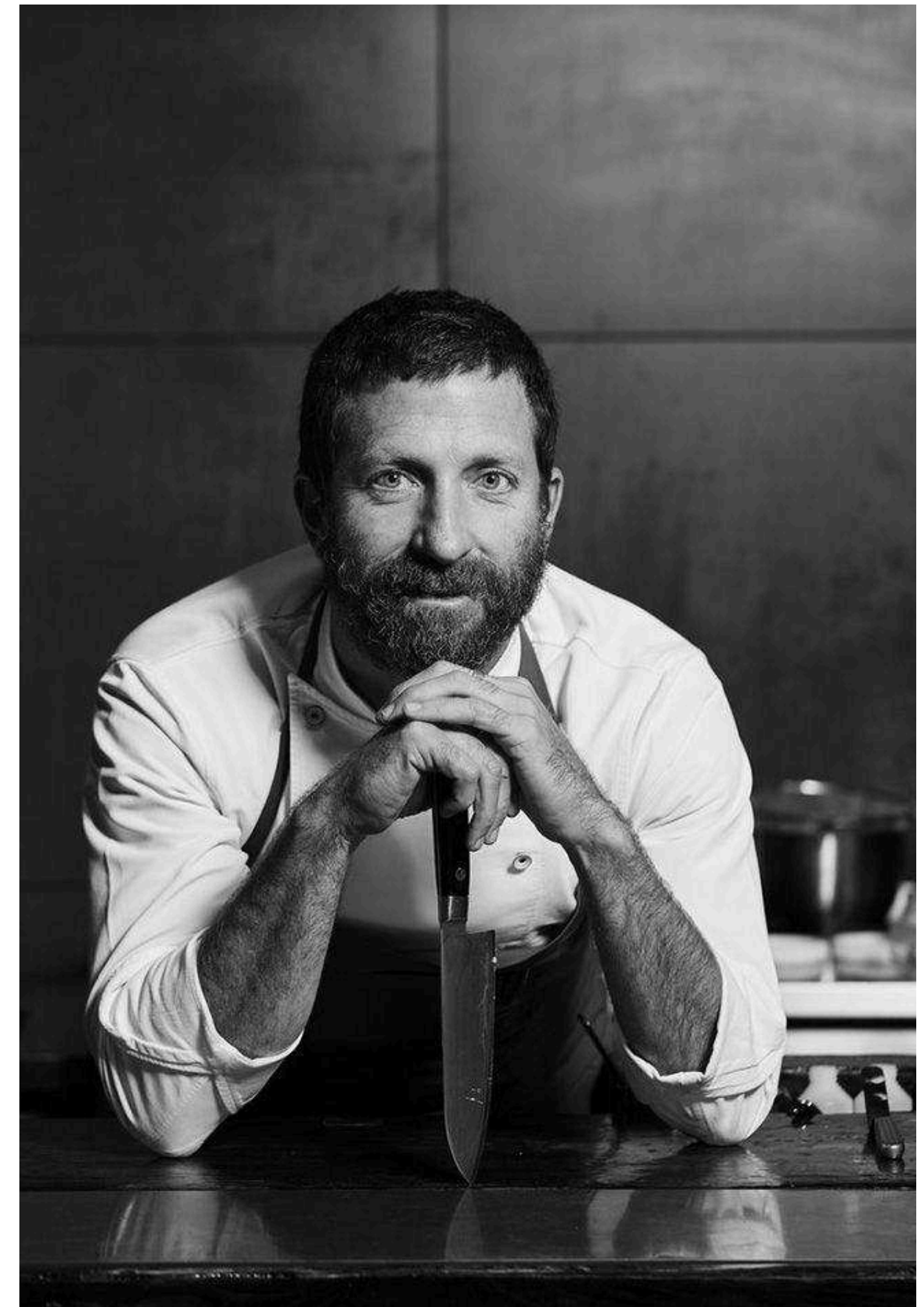


ВЫСОКИЕ ОЦЕНКИ (4-5 БАЛЛОВ)

У тех, кто работает по специальности или в сопутствующей сфере.

НИЗКИЕ ОЦЕНКИ (1-2 БАЛЛА)

От тех, кто не работает по специальности или быстро из неё ушёл.



СОТВЕТВИЕ ОЖИДАНИЙ И РЕАЛЬНОСТИ

45% выпускников отмечают, что работа "частично соответствует" или "полностью соответствует" их ожиданиям.

Эти ответы значительно расходятся с мнением большинства работодателей.



21.7%

ПОЛНОСТЬЮ СООТВЕТСТВУЮТ



30.4%

В ОСНОВНОМ СООТВЕТСТВУЮТ



39.1%

ЧАСТИЧНО СООТВЕТСТВУЮТ

ПРОБЛЕМЫ И ПРИЧИНЫ УХОДА

Около 60% выпускников покидают профессию в течение первого года.

1 НИЗКАЯ ЗАРПЛАТА

Особенно на начальных позициях

2 ВЫСОКАЯ НАГРУЗКА

Работа "на ногах", тяжёлые смены.

3 НЕНОРМИРОВАННЫЙ ГРАФИК

Ночные смены, выходные, праздники.

4 СТРЕСС И ДАВЛЕНИЕ

Конфликты, моральное унижение

5 ОТСУТСТВИЕ КАРЬЕРНОГО РОСТА

Нет перспектив в профессии.

АДАПТАЦИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

БОЛЬШИНСТВО ЖЕ АДАПТИРОВАЛИСЬ КОМФОРТНО

1. Поддерживающий коллектив.
2. Понятные требования.



25% ВЫПУСКНИКОВ ИСПЫТЫВАЛИ ТРУДНОСТИ С АДАПТАЦИЕЙ

1. Работа в напряженных коллективах.
2. Хамское отношение руководства.

ПОТРЕБНОСТЬ В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБУЧЕНИИ

Постоянное обучение важно как для текущих специалистов, так и для тех, кто ищет новые возможности.

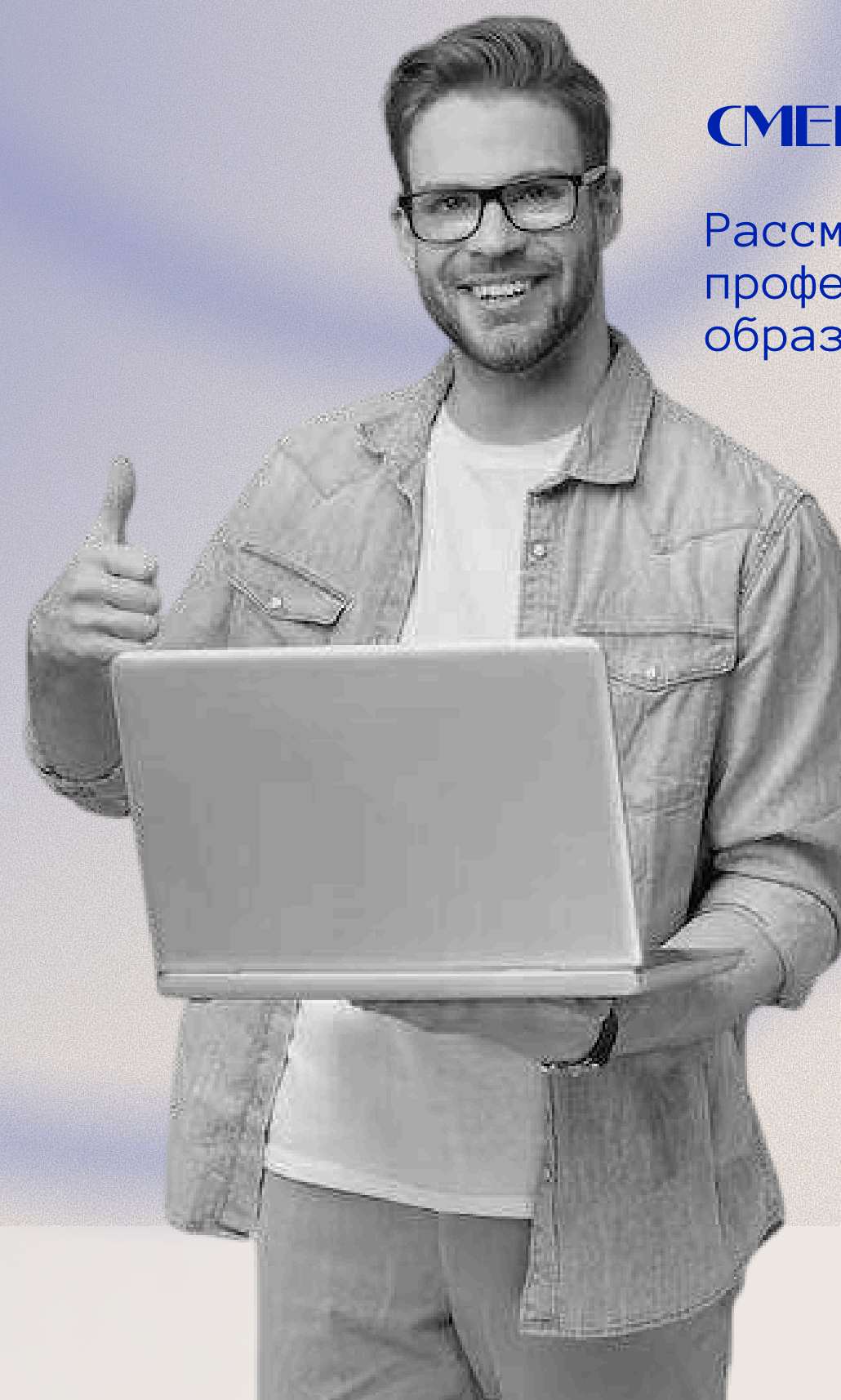
РАБОТАЮЩИЕ В ОТРАСЛИ

Нуждаются в повышении
квалификации



СМЕНИВШИЕ СФЕРУ

Рассматривают новое
профессиональное
образование



УДОВОЛЕТВОРЕННОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ: РАЗНЫЕ ВЗГЛЯДЫ

Расхождения во мнениях указывают на разрыв между ожиданиями и реальностью, а также на потребность в системных изменениях.

ВЫПУСКНИКИ	РАБОТОДАТЕЛИ
59% считают, что полученные в техникуме знания и навыки "частично" или "полностью" соответствуют требованиям.	Средняя оценка качества подготовки выпускников: 3,53 балла из 5.
52% уже не работают по специальности, 38% остаются в сфере	75% удовлетворены уровнем подготовки практикантов, но отмечают проблемы
Средняя оценка удовлетворенности профессией: 3,9 балла.	85,7% испытывают острый дефицит специалистов.

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

1

УВЕЛИЧЕНИЕ ПРАКТИКИ

До 60–70% учебного времени в реальных условиях производства.

2

СИСТЕМНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

Создание координационных советов с работодателями.

3

ОБУЧЕНИЕ НАСТАВНИКОВ

Методические материалы для практиков и критерии оценки.

4

УЧЕБНОЕ КАФЕ/КОМПЛЕКС

Отработка навыков в условиях, приближенных к реальным.

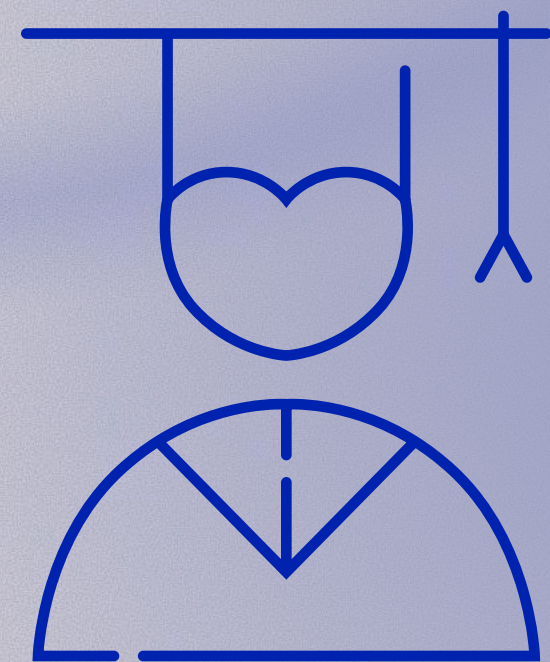
5

ПОВЫШЕНИЕ ПРЕСТИЖА

Профорентация и популяризация профессий общепита.

ВЫВОДЫ: РАЗРЫВ ОЖИДАНИЙ И УСЛОВИЙ ТРУДА

Выпускники указывают на низкую зарплату, перегрузки, стресс. Работодателям не хватает мотивированных кадров.



ДЛЯ ТЕХНИКУМОВ: Корректировка программы, усиление практических компетенций, обучение реальным условиям труда.



ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ: Улучшение условий труда, справедливая оплата, поддержка молодых специалистов для снижения текучести кадров.