

УДК 330.336

Павлов Константин Викторович

д.э.н., профессор

Суходолец Евгений Владимирович

эксперт кафедры экономики, магистрант

*Полоцкий государственный университет**имени Евфросинии Полоцкой**г. Новополоцк, Республика Беларусь*

МОЛОДЕЖЬ БЕЛАРУСИ В ИНДУСТРИИ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ: ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ САМОРЕАЛИЗАЦИЯ И БАРЬЕРЫ КАРЬЕРНОГО РОСТА

Введение. Современная индустрия общественного питания в Беларуси играет важную роль в экономике, влияя на ВВП, занятость и туристическую привлекательность. В условиях глобализации и конкуренции человеческий капитал становится ключевым фактором, влияющим на эффективность бизнеса и удовлетворённость клиентов. Молодёжь, составляющая до 40 % работников отрасли (по данным Национального статистического комитета за 2023 г.), является основным трудовым ресурсом [2,4,7,8]. Однако вопросы профессиональной самореализации и карьерного роста молодых специалистов остаются недостаточно исследованными, что создает риски для устойчивости кадрового потенциала [3,6,7].

Актуальность исследования связана с рядом социально-экономических проблем. Во-первых, в индустрии общественного питания наблюдается высокая текучесть кадров, особенно среди молодёжи до 30 лет, из-за неудовлетворённости условиями труда, низких социальных гарантий и ограниченных возможностей карьерного роста [2]. Во-вторых, ценности молодёжи, такие как стремление к быстрому профессиональному развитию, балансу работы и личной жизни, а также к нематериальным бонусам (обучение, наставничество), противостоят традиционным подходам к управлению персоналом в отрасли [1]. В-третьих, отсутствие системной работы по интеграции молодых специалистов в долгосрочные карьерные траектории снижает инвестиционную привлекательность сектора и усугубляет нехватку квалифицированных управленцев [6]. Эти факторы ограничивают возможности самореализации молодых работников и угрожают конкурентоспособности белорусской индустрии питания в условиях цифровизации и растущих требований к качеству услуг.

Проблема исследования заключается в противоречии между потребностью отрасли в стабильном и мотивированном молодом персонале и наличием барьеров, мешающих профессиональному развитию этой категории работников. К таким барьерам относятся структурные ограничения, такие как жёсткая иерархия, медленные процессы ротации кадров и отсутствие прозрачных критериев продвижения. Существует также дефицит образовательной инфраструктуры, проявляющийся в слабой связи между учебными заведениями и работодателями, а также недостатке программ переподготовки и адаптации. Социальные стереотипы воспринимают труд в общепите как временную занятость и принижают престиж профессии в общественном сознании. Кроме того, экономические факторы, такие как дисбаланс между высокой нагрузкой и уровнем оплаты труда, особенно на стартовых позициях, усугубляют ситуацию [1,5,8].

При этом в белорусском контексте отсутствует комплексный анализ этих проблем. Большинство существующих исследований сосредоточено на зарубежном опыте, который не учитывает особенности национального рынка труда, регулирования и культурных норм. Данное исследование призвано восполнить этот пробел, выявив ключевые факторы, влияющие на профессиональную самореализацию молодёжи в белорусском общепите, и предложив практические рекомендации для HR-менеджмента. Результаты работы могут стать основой для улучшения государственной кадровой политики и корпоративных стратегий, направленных на устойчивое развитие человеческого капитала в одной из самых динамичных отраслей экономики.

Основная часть (методология и обсуждение результатов). Исследование профессиональной самореализации молодёжи в белорусской индустрии общественного питания базируется на междисциплинарной методологии, интегрирующей анализ научной литературы, системный подход,

XXII международная научно-практическая конференция "Теория и практика экономики и предпринимательства"

сравнительно-сопоставительные и типологические методы, а также теоретическое моделирование. Теоретическая основа объединила концепции человеческого капитала, социального обмена и психологического контракта, что позволило провести комплексный анализ факторов, влияющих на карьерные траектории. Систематизация источников выявила пробелы в изучении белорусского контекста, особенно в сравнении с постсоциалистическими странами и регионами СНГ.

Ключевым результатом стала типологизация барьеров карьерного роста на эндогенные (личностные установки, дефицит soft skills, завышенные ожидания) и экзогенные (жесткая иерархия, гендерные стереотипы, ограниченный доступ к образованию). Установлено, что институциональная инерция усиливает индивидуальные ограничения: отсутствие корпоративных тренингов усугубляет эмоциональное выгорание, снижая мотивацию к развитию. Сравнительный анализ подчеркнул специфику Беларуси, где низкий престиж отрасли сочетается с влиянием государственных программ поддержки малого бизнеса, что контрастирует с практиками ЕС, ориентированными на международную мобильность. Парадоксально, но выпускники профильных колледжей чаще покидают сектор из-за несоответствия образовательных программ требованиям цифровизированных предприятий.

Разработанная многоуровневая модель профессиональной самореализации структурирует факторы по микро-, мезо- и макроуровням. На микроуровне ключевым вызовом является дисбаланс между мотивацией сотрудников и отсутствием обратной связи от работодателей. На мезоуровне наблюдается асимметрия в социальном обмене: ожидания прозрачности карьерных критериев сталкиваются с краткосрочным планированием компаний. Макроуровень отражает риски экономической нестабильности и динамики потребительского спроса, осложняющие долгосрочное карьерное планирование. Интеграция теорий человеческого капитала и психологического контракта показала, что низкая отдача от образовательных инвестиций формирует у молодежи ощущение нарушения обязательств со стороны работодателей, увеличивая текучесть кадров.

Обсуждение результатов акцентирует необходимость трансформации управленческих парадигм, включая внедрение гибких карьерных лифтов, развитие цифровых компетенций и государственную поддержку отраслевых инноваций. Выявленные закономерности согласуются с исследованиями кризиса психологического контракта в постсоциалистических странах, но расширяют их за счет учета роли цифровизации как катализатора новых требований и инструмента персонализации карьерных стратегий. Ограничение исследования связано с преобладанием теоретических методов, что требует эмпирической верификации модели в условиях динамичных рынков, например, через кросс-культурные сравнения с азиатскими странами.

Преодоление барьеров профессиональной самореализации в белорусском общественном питании зависит от создания экосистемы непрерывного развития, синхронизирующей индивидуальные амбиции с институциональной гибкостью. Это предполагает переход от реактивного управления к проактивному проектированию карьерных сред, соответствующих запросам поколения Z и вызовам цифровой экономики.

Заключение. Проведенное исследование выявило системные противоречия, ограничивающие профессиональную самореализацию молодежи в сфере общественного питания Беларуси. Основной конфликт обусловлен дисбалансом между ожиданиями молодых специалистов (гибкий график, быстрый карьерный рост, доступ к обучению) и традиционными управленческими моделями, базирующимися на жесткой иерархии и краткосрочном планировании. Доминирующими барьерами выступают экзогенные факторы: институциональная инерция, слабая синхронизация образовательных программ с рыночными запросами, а также социально-экономические стереотипы, снижающие престиж отрасли.

Структурные проблемы усиливаются на мезоуровне вследствие асимметрии в социальном обмене между работниками и работодателями, что провоцирует нарушение психологического контракта и высокую текучесть кадров. Особенностью национального контекста является несоответствие между государственными программами поддержки малого бизнеса и отсутствием корпоративных механизмов адаптации молодежи к цифровизации сектора. Это актуализирует необходимость синхронизации индивидуальных карьерных стратегий с институциональными реформами на макроуровне, включая модернизацию трудового регулирования и образовательной инфраструктуры.

Рекомендации.

Трансформация управления персоналом. Внедрение гибких карьерных траекторий (ротация должностей, проектная работа) и прозрачных критериев продвижения, дополненных программами наставничества и тренингами soft skills, позволит снизить эмоциональное выгорание и усилить лояльность сотрудников.

Модернизация образования. Интеграция образовательных программ с требованиями рынка через сотрудничество вузов и бизнеса, создание отраслевых центров переподготовки при поддержке государства и частного сектора, особенно в области цифровых технологий.

Государственное регулирование. Разработка целевых программ налоговых льгот для предприятий, инвестирующих в развитие персонала, и включение вопросов повышения престижа профессий в социальную политику для преодоления стереотипов.

Оптимизация трудовых условий. Пересмотр системы оплаты труда на стартовых позициях с учетом нагрузки, внедрение нематериальных стимулов (обучение за счет компании, wellness-программы).

Эмпирическая верификация. Проведение лонгитюдных исследований карьерных траекторий молодежи и кросс-культурный анализ опыта стран СНГ и Азии для адаптации успешных практик.

Реализация предложенных мер сформирует экосистему непрерывного профессионального развития, обеспечив конкурентоспособность отрасли и удовлетворенность молодежи карьерными перспективами. Ключевым условием успеха является синхронизация усилий на микро-, мезо- и макроуровнях, что требует координации между бизнесом, образовательными институтами и государством.

Литература

1. Бочаров, В. Ю. Занятость молодежи нового рабочего класса организаций общественного питания в период пандемии // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. – 2022. – Т. 15, № 1. – С. 26–46. – DOI: <https://doi.org/10.21638/spbu12.2022.102>.
2. Как развивается сфера общественного питания в Беларуси и какие есть льготы для развития отрасли в сельской местности [Электронный ресурс] // news.by. – URL: https://news.by/news/ekonomika/kak_razvivaetsya_sfera_obshchestvennogo_pitaniya_v_belarusi_i_kakie_est_lgoty_dlya_razvitiya_otrasli (дата обращения: 05.04.2025).
3. Какие заведения общественного питания открываются сегодня в Беларуси? [Электронный ресурс] // Звезда. – 2024. – URL: <https://zviyazda.by/ru/news/20241127/1732693603-kakie-zavedeniya-obshchestvennogo-pitaniya-otkryvayutsya-segodnya-v> (дата обращения: 01.04.2025).
4. Молодежь – настоящее и будущее независимой Беларуси: ко Дню Независимости Республики Беларусь [Электронный ресурс] // РЦЭК. – URL: <https://rcek.by/molodezh-nastoyashhee-i-budushhee-nezavisimoi-belarusi-ko-dnyu-nezavisimosti-respubliki-belarus/> (дата обращения: 02.04.2025).
5. Муленга, Р., Шилонго, Х. Гибридные и смешанные модели обучения: инновации, вызовы и направления будущего в образовании // Acta Pedagogica Asiana. – 2024. – Т. 4, № 1. – С. 1–13. – DOI: <https://doi.org/10.53623/apga.v4i1.495>. – URL: <https://doi.org/10.53623/apga.v4i1.495> (дата обращения: 05.04.2025).
6. Мусийчук, С. В. Мотивация развития как педагогическое условие формирования профессиональной культуры специалистов пищевой технологии и общественного питания в образовательной экосистеме с использованием кейс-метода // Общество: Социология, Психология, Педагогика. – 2024. – № 8. – С. 59–63. – DOI: <https://doi.org/10.24158/spp.2024.8.7>. – URL: <https://doi.org/10.24158/spp.2024.8.7> (дата обращения: 02.04.2025).
7. Статистический обзор ко Дню молодежи [Электронный ресурс] // Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – URL: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_reviews/index_41524/ (дата обращения: 02.04.2025).
8. Сфера общественного питания в Беларуси: либерализация рынка и перспективы развития [Электронный ресурс] // БелТА. – URL: <https://belta.by/roundtable/view/sfera-obschestvennogo-pitaniya-v-belarusi-liberalizatsiya-rynka-i-perspektivy-razvitiya-890/> (дата обращения: 05.04.2025).

УДК 378