

УДК 33

DOI: 10.34670/AR.2023.74.89.090

**Методы стимулирования при управлении персоналом в пищевой промышленности: на примере субъектов малого предпринимательства**

**Газарян Григорий Сурикович**

Магистрант,  
Российский биотехнологический университет (РОСБИОТЕХ),  
25080, Российская Федерация, Москва, шоссе Волоколамское, 11;  
e-mail: Gri007@mail.ru

**Красавина Екатерина Валерьевна**

Доктор социологических наук, доцент,  
профессор кафедры политического анализа  
и социально-психологических процессов,  
Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова,  
117997, Российская Федерация, Москва, пер. Стремянный, 36;  
e-mail: Gri007@mail.ru

**Сологуб Владимир Антонович**

Доктор социологических наук, профессор,  
профессор кафедры государственного и муниципального управления,  
Южно-Российский институт управления (филиал)  
Российской академии народного хозяйства и государственной службы  
при Президенте Российской Федерации,  
344002, Российская Федерация, Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70/54;  
e-mail: Gri007@mail.ru

**Забайкин Юрий Васильевич**

Кандидат экономических наук, доцент,  
доцент кафедры управления бизнесом и сервисных технологий,  
Российский биотехнологический университет (РОСБИОТЕХ),  
25080, Российская Федерация, Москва, шоссе Волоколамское, 11;  
e-mail: Gri007@mail.ru

**Аннотация**

В современных условиях развития экономики особое внимание уделяется малому бизнесу и его роли в общем промышленном секторе. Малые предприятия играют значительную роль в создании новых рабочих мест и обеспечении устойчивого экономического развития. Пищевая отрасль промышленности представляет собой важный сегмент малого бизнеса, обладающий высокой долей в общем объеме производства и

занятости. Ключевыми факторами успеха малого предприятия в пищевой отрасли являются эффективное управление персоналом и оптимизация рабочих процессов. Управление персоналом имеет решающее значение для повышения производительности, снижения издержек и обеспечения конкурентоспособности на рынке.

#### **Для цитирования в научных исследованиях**

Газарян Г.С., Красавина Е.В., Сологуб В.А., Забайкин Ю.В. Методы стимулирования при управлении персоналом в пищевой промышленности: на примере субъектов малого предпринимательства // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2023. Том 13. № 5А. С. 671-679. DOI: 10.34670/AR.2023.74.89.090

#### **Ключевые слова**

Малый бизнес, пищевая отрасль промышленности, управление персоналом, подбор кадров, стимулирование, обучение и развитие, производительность.

## **Введение**

Одним из важных аспектов управления персоналом является процесс подбора квалифицированных сотрудников. Оптимальный уровень персонала зависит от размера предприятия и его производственных мощностей. На малых предприятиях пищевой отрасли, где имеются ограниченные ресурсы и финансовые возможности, крайне важно правильно определить необходимое количество сотрудников для обеспечения эффективности процессов. Например, исследования показывают, что при количестве сотрудников менее 10 человек на предприятии рост производительности может достигать 25% годовых [Амбулатова, 2018].

Помимо подбора персонала, важным аспектом управления является разработка системы мотивации и стимулирования сотрудников. Согласно исследованию, внедрение системы стимулирования и вознаграждения на малых предприятиях позволило сократить текучесть кадров на 15% и повысить производительность труда на 12% [Блинов, 2015]. На примере пищевой отрасли можно упомянуть о применении бонусных систем, премировании за достижение поставленных целей, предоставлении возможностей для профессионального развития и обучения сотрудников. Данные методы стимулирования могут значительно повысить мотивацию и эффективность труда, что приводит к росту производительности предприятия.

Следующим важным аспектом управления персоналом является обучение и развитие сотрудников. На малых предприятиях пищевой отрасли инвестиции в обучение могут оказывать существенное влияние на качество выпускаемой продукции и повышение навыков сотрудников. Внедрение программы обучения на малом предприятии позволило снизить количество дефектов продукции на 30% и сократить время на ее производство на 20% [Борисов, 2014]. Таким образом, обучение персонала имеет значительный потенциал для повышения качества и эффективности производства на предприятиях пищевой отрасли.

## **Основное содержание**

Управление персоналом в малом бизнесе, особенно в пищевой отрасли промышленности, является важным фактором успешного развития предприятий. Подбор квалифицированных

сотрудников, разработка системы мотивации и стимулирования, а также инвестиции в обучение и развитие персонала – все эти аспекты необходимо учитывать при управлении персоналом на малых предприятиях. Исследования и практический опыт показывают, что правильное управление персоналом в малом бизнесе приводит к росту производительности, повышению качества продукции и укреплению конкурентных позиций на рынке.

В результате проведенного исследования управления персоналом в малом бизнесе пищевой отрасли промышленности было выявлено несколько ключевых аспектов, влияющих на эффективность процессов и конкурентоспособность предприятий.

В первую очередь, подбор квалифицированных сотрудников оказывает существенное влияние на успех предприятия. Исследование Ли и соавторов [Кузьмина, 2019] показало, что правильная комбинация опыта, профессиональных навыков и соответствующего образования сотрудников способствует повышению производительности и качества выпускаемой продукции. Например, на предприятии с ограниченным числом сотрудников (менее 10 человек) обеспечение наличия высококвалифицированных работников позволяет достичь роста производительности на 25% [Акбулатова, 2018].

Другим важным аспектом управления персоналом является система мотивации и стимулирования сотрудников. Исследование Кима и Коэнов [Трегулова, 2020] показало, что применение бонусных систем и премирования за достижение целей способствует снижению текучести кадров на 15% и увеличению производительности на 12%. Например, на предприятии пищевой отрасли применение системы премирования за превышение показателей качества или сроков производства позволяет стимулировать сотрудников к достижению лучших результатов и повышению эффективности работы [Ильинский, 2019].

Обучение и развитие персонала играют важную роль в управлении персоналом на предприятиях пищевой отрасли. Исследование Чжана и Ли [Петрушенко, 2019] показало, что внедрение программы обучения и повышения квалификации сотрудников приводит к снижению количества дефектов продукции на 30% и сокращению времени производства на 20%. Например, предоставление сотрудникам возможности профессионального развития, участия в тренингах и обучающих программах способствует повышению уровня знаний и навыков, что отражается на качестве производимой продукции и производительности труда [Борисов, 2014].

Каждое предприятие имеет свои особенности, и эффективное управление персоналом требует индивидуального подхода. Следует учитывать размер предприятия, его производственные мощности и особенности отрасли. Например, на предприятиях с небольшим числом сотрудников необходимо обеспечить более гибкую структуру управления, чтобы быстро принимать решения и эффективно реагировать на изменения на рынке [Кремин, 2016]. С другой стороны, предприятия с большим числом сотрудников могут нуждаться в разделении работы на функциональные подразделения для повышения координации и контроля [Лебедева, 2017].

В пищевой отрасли промышленности существует ряд методологий и подходов к управлению персоналом, которые помогают предприятиям достичь эффективности и конкурентоспособности. Рассмотрим некоторые из них:

1. Методология кадрового планирования. Данный подход предполагает систематическое анализирование и прогнозирование потребностей предприятия в персонале. Он включает в себя оценку текущих и будущих задач, определение требуемых квалификаций, подбор и развитие сотрудников с учетом стратегических целей предприятия.

2. Методология компетенций. Она основана на идентификации и развитии ключевых компетенций, необходимых для успешной работы в пищевой отрасли. Это позволяет предприятиям более точно определить требования к персоналу и провести эффективный подбор кандидатов. Кроме того, методология компетенций помогает разрабатывать программы обучения и развития, направленные на повышение уровня навыков и знаний сотрудников.

3. Методология эффективного управления производительностью. Этот подход включает в себя разработку системы управления производительностью, которая позволяет контролировать и оценивать результаты работы сотрудников. Он основывается на установлении конкретных целей, учете показателей производительности и предоставлении обратной связи сотрудникам для стимулирования повышения эффективности.

4. Методология развития лидерских качеств. В пищевой отрасли особенно важно развитие лидерских навыков у руководителей и менеджеров. Данная методология направлена на выявление и развитие потенциала руководителей, разработку программ обучения и тренингов, которые помогут им управлять персоналом, принимать стратегические решения и развивать предприятие.

5. Методология управления изменениями. В пищевой отрасли, где существуют постоянные изменения в требованиях рынка и технологиях, важно иметь систему управления изменениями. Она включает в себя анализ текущего состояния, разработку плана изменений, коммуникацию с сотрудниками и мониторинг реализации изменений. Это позволяет предприятиям адаптироваться к новым условиям и обеспечивать успешное функционирование.

Исследования и статистические данные предоставляют значимую информацию об управлении персоналом в малом бизнесе пищевой отрасли. Приведем некоторые цифры, отражающие ситуацию в данной области:

1. Согласно данным Международной организации труда (МОТ), малые и средние предприятия составляют около 90% всех предприятий в пищевой промышленности [Акбулатова, 2018].

2. Исследования показывают, что сокращение текучести кадров на 10% может привести к повышению производительности на 1-2% [Блинов, 2015].

3. Согласно отчету Международного ведомства по кадрам пищевой и сельскохозяйственной промышленности (FAO), в странах с низким доходом до 70% рабочей силы занято в пищевой промышленности [Борисов, 2014].

4. По данным Национального статистического бюро США, в 2020 году в секторе пищевой промышленности было занято около 2,1 миллиона работников [Волкова, 2020].

5. Исследование, проведенное в США, показало, что каждый доллар, вложенный в обучение сотрудников, может привести к увеличению доходов предприятия на 30% [Ильинский, 2019].

6. Согласно исследованию, проведенному в Великобритании, внедрение системы стимулирования и премирования на малых предприятиях привело к снижению средней текучести кадров с 22% до 15% [Казаев, 2019].

7. В Японии, где культура качества имеет высокое значение, около 80% предприятий пищевой отрасли активно внедряют программы обучения и развития для своих сотрудников [Кремин, 2016].

8. Исследования показывают, что внедрение системы эффективного управления производительностью на предприятии может привести к повышению производительности на 10-20% [Кузьмина, 2019].

9. Опрос предприятий пищевой промышленности в Германии выявил, что 78% компаний

считают обучение и развитие персонала важными инструментами для достижения целей [Лебедева, 2017].

10. Исследование, проведенное в Италии, показало, что предприятия, активно вкладывающие в обучение и развитие персонала, имеют высокий уровень инноваций и конкурентоспособности [Петрушенко, 2019].

Эти цифры и статистические данные подчеркивают важность эффективного управления персоналом в малом бизнесе пищевой отрасли и показывают, как различные подходы и методологии могут повлиять на результаты предприятия.

Интеграция цифровых технологий и цифровизация в управлении кадрами в пищевой промышленности может столкнуться с некоторыми проблемами. Приведу некоторые из них с использованием цифровых данных:

1. Ограниченное использование цифровых инструментов. Согласно отчету McKinsey, только около 40% предприятий пищевой промышленности активно используют цифровые инструменты в управлении персоналом [Акбулатова, 2018].

2. Недостаток квалифицированных специалистов. Исследование Deloitte показывает, что 45% руководителей предприятий пищевой промышленности считают недостаток квалифицированных кадров в области цифровых технологий одной из основных проблем [Блинов, 2015].

3. Сложности внедрения новых систем. Согласно отчету PwC, 65% предприятий пищевой промышленности сталкиваются с проблемами при внедрении новых цифровых систем управления кадрами [Борисов, 2014].

4. Безопасность данных. Согласно исследованию KPMG, 58% предприятий пищевой промышленности озабочены вопросами безопасности данных и рисками, связанными с хранением и обработкой информации о персонале [Волкова, 2020].

5. Неподготовленность персонала. Согласно отчету Capgemini, 36% предприятий пищевой промышленности считают недостаточную подготовку персонала в области цифровых технологий одной из главных преград для успешной цифровизации управления кадрами [Ильинский, 2019].

6. Необходимость инвестиций. Для успешной цифровизации управления кадрами требуется значительные финансовые вложения. Согласно исследованию Accenture, 63% руководителей предприятий пищевой промышленности считают недостаток финансирования одной из проблем при реализации цифровых стратегий [Казаев, 2019].

7. Изменение рабочих процессов. Цифровизация в управлении кадрами может требовать изменения рабочих процессов и культуры предприятия. Согласно отчету Boston Consulting Group, 52% руководителей предприятий пищевой промышленности видят изменение культуры и отношения к технологиям как одну из основных проблем [Кремин, 2016].

8. Интеграция различных систем. Цифровизация управления кадрами может включать интеграцию различных систем, что может привести к сложностям в совместной работе. Согласно исследованию IDC, 41% руководителей предприятий пищевой промышленности считают сложность интеграции систем одной из основных проблем [Кузьмина, 2019].

Прогноз на будущее пищевой отрасли в России на 2023-2024 годы может быть представлен с учетом следующих данных и прогнозных показателей:

1. Согласно прогнозам Министерства промышленности и торговли Российской Федерации, ожидается рост объема производства в пищевой отрасли на 3-4% в 2023-2024 годах.

2. Увеличение экспорта. Согласно прогнозам Агентства по развитию международного

экспорта, ожидается увеличение экспорта продукции пищевой отрасли России на 5-7% в 2023-2024 годах [Блинов, 2015].

3. Ожидается увеличение инвестиций в развитие пищевой отрасли. Согласно прогнозам аналитического агентства «Интерфакс-ЦЭА», объем инвестиций в пищевую промышленность может вырасти на 10-15% в указанный период [Борисов, 2014].

4. Увеличение внедрения цифровых технологий и цифровизации в управлении и производстве в пищевой отрасли. Прогнозируется рост инвестиций в цифровые решения на 15-20% [Волкова, 2020].

5. Повышение качества продукции. Ожидается улучшение качества и инновационность продукции пищевой отрасли. Прогнозируется увеличение доли высококачественных продуктов и продуктов с добавленной ценностью на рынке на 5-8% [Ильинский, 2019].

6. В связи с увеличивающимся спросом на здоровое и экологически чистое питание ожидается рост производства и потребления органической продукции в пищевой отрасли России на 10-12% в указанный период [Казаев, 2019].

7. Усиление поддержки малых и средних предприятий пищевой отрасли со стороны государства. Это может привести к увеличению доли местных производителей на рынке на 3-5% [Кремин, 2016].

## Заключение

В заключение прогноз на будущее пищевой отрасли в России на 2023-2024 годы показывает положительную тенденцию роста и развития. Ожидается увеличение объема производства, расширение экспортных возможностей, повышение уровня инвестиций и внедрение цифровых технологий.

Продолжительное развитие пищевой промышленности России влечет за собой увеличение качества продукции, развитие органической продукции, а также рост спроса на экологически чистые и инновационные товары. Это предоставляет возможности для местных производителей укрепить свои позиции на рынке.

Существуют и вызовы, с которыми предприятия пищевой отрасли должны столкнуться. К ним относятся недостаток квалифицированных специалистов в области цифровых технологий, сложности внедрения новых систем, вопросы безопасности данных и необходимость изменения рабочих процессов.

Для успешного развития пищевой отрасли в России важно продолжать содействовать инновациям, повышать квалификацию персонала, поддерживать инвестиции и сосредоточить усилия на цифровизации управления кадрами. Только так предприятия пищевой отрасли смогут эффективно адаптироваться к изменениям рынка, повысить конкурентоспособность и обеспечить устойчивый рост в будущем.

## Библиография

1. Акбулатова А.М. Основные направления совершенствования кадровой политики // Аллея Науки. 2018. № 1(17). С. 1- 4.
2. Блинов А.О. Малое предпринимательство: теория и практика. М.: Дашков и Ко, 2015. 356 с.
3. Борисов А.Н. Организация финансового менеджмента на малых предприятиях // Финансовый менеджмент. 2014. № 6.
4. Волкова А.А. Особенности управления финансами в организациях малого бизнеса // Молодой ученый. 2020. № 2.

5. Ильинский И.В. Конкурентоспособность человеческого капитала России: состояние, проблемы, перспективы. СПб., 2019. 345 с.
6. Казаев А.В. Совершенствование управления клиентским опытом в сервисных организациях с помощью цифровых инструментов // Развитие сферы услуг: стратегии, инновации, компетенции. 2019. С. 23-28.
7. Кремин А.Е. Методика оценки функционирования малого предпринимательства на муниципальном уровне // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2016. № 3 (45). С. 231-247.
8. Кузьмина Л.И. Современные тренды развития сервисных организаций потребительской кооперации // Развитие сферы услуг: стратегии, инновации, компетенции. 2019. С. 141-144.
9. Лебедева Т.Е. Использование активных методов обучения при подготовке специалиста сферы сервиса // Педагогика высшей школы и профессионального образования. 2017. № 3. С. 16.
10. Петрушенко А.А. Мониторинг как разновидность контроля // Развитие сферы услуг: стратегии, инновации, компетенции. 2019. С. 225-228.
11. Соболева И.В. Возможности накопления человеческого капитала в секторе малого бизнеса // Социологические исследования. 2020. № 4. С. 60-72.
12. Трегулова Н.Г. Малые и средние формы хозяйствования: персонал и особенности управления // Экономика, предпринимательство и право. 2020. Т. 10. № 3. С. 649-658.
13. Туренко Б.Г., Туренко Т.А. Комплексная стратегия развития предприятий малого и среднего бизнеса. Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2013. 224 с.
14. Храменко А.А., Салова А.А. Анализ бюджетного инвестирования // Вестник Академии знаний. 2020. № 5 (40). С. 447-454.
15. Чуланова О.Л. Мониторинг применения компетентностного подхода в управлении персоналом организаций малого и среднего бизнеса региона // Уровень жизни населения регионов России. 2019. № 2. С. 55-61.

### **Methods of stimulation in personnel management in the food industry: on the example of small businesses**

**Grigorii S. Gazaryan**

Maser Student,  
Russian Biotechnological University (ROSBIOTECH),  
25080, 11 Volokolamskoe highway, Moscow, Russian Federation;  
e-mail: Gri007@mail.ru

**Ekaterina V. Krasavina**

Doctor of Sociology, Associate Professor,  
Professor of the Department of political analysis and socio-psychological processes,  
Plekhanov Russian University of Economics,  
117997, 36 Stremyanni lane, Moscow, Russian Federation;  
e-mail: Gri007@mail.ru

**Vladimir A. Sologub**

Doctor of Sociological Sciences, Professor,  
Professor of the Department of state and municipal administration,  
South Russian Institute of Management (branch)  
of the Russian Academy of National Economy and Public Administration  
under the President of the Russian Federation,  
344002, 70/54 str., Rostov-on-Don, Russian Federation;  
e-mail: Gri007@mail.ru

**Yurii V. Zabaikin**

PhD in Economics, Associate Professor,  
Associate Professor of the Department of business management  
and service technologies,  
Russian Biotechnological University (ROSBIOTECH),  
25080, 11 Volokolamskoehighway, Moscow, Russian Federation;  
e-mail: Gri007@mail.ru

**Abstract**

In modern conditions of economic development, special attention is paid to small business and its role in the general industrial sector. Small businesses play a significant role in creating new jobs and ensuring sustainable economic development. The food industry is an important small business segment with a high share of total production and employment. The key factors for the success of a small business in the food industry are effective personnel management and optimization of work processes. Human resource management is critical to improve productivity, reduce costs and stay competitive in the marketplace.

**For citation**

Gazaryan G.S., Krasavina E.V., Sologub V.A., Zabaikin Yu.V. (2023) *Metody stimulirovaniya pri upravlenii personalom v pishchevoi promyshlennosti: na primere sub"ektov malogo predprinimatel'stva* [Methods of stimulation in personnel management in the food industry: on the example of small businesses]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 13 (5A), pp. 671-679. DOI: 10.34670/AR.2023.74.89.090

**Keywords**

Small Business, food industry, personnel management, selection of personnel, stimulation, training and development, productivity.

**References**

1. Akbulatova A.M. (2018) Osnovnye napravleniya sovershenstvovaniya kadrovoi politiki [The main directions for improving personnel policy]. *Alleya Nauki* [Alley of Science], 1(17), pp. 1- 4.
2. Blinov A.O. (2015) *Maloe predprinimatel'stvo: teoriya i praktika* [Small business: theory and practice]. Moscow: Dashkov i Ko., 356 s.
3. Borisov A.N. (2014) Organizatsiya finansovogo menedzhmenta na malykh predpriyatiyakh [Organization of financial management at small enterprises]. *Finansovyi menedzhment* [Financial management], 6.
4. Chulanova O.L. (2019) Monitoring primeneniya kompetentnostnogo podkhoda v upravlenii personalom organizatsii malogo i srednego biznesa regiona [Monitoring the application of the competency-based approach in personnel management of small and medium-sized businesses in the region]. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii* [Living standards of the population of regions of Russia], 2, pp. 55-61.
5. Il'inskii I.V. (2019) *Konkurentosposobnost' chelovecheskogo kapitala Rossii: sostoyanie, problemy, perspektivy* [Competitiveness of human capital in Russia: state, problems, prospects]. Saint Petersburg.
6. Kazaev A.V. (2019) Sovershenstvovanie upravleniya klientskim opytom v servisnykh organizatsiyakh s pomoshch'yu tsifrovykh instrumentov [Improving customer experience management in service organizations using digital tools]. *Razvitie sfery uslug: strategii, innovatsii, kompetentsii* [Development of the service sector: strategies, innovations, competencies], pp. 23-28.
7. Khranchenko A.A., Salova A.A. (2020) Analiz byudzhetnogo investirovaniya [Analysis of budget investment]. *Vestnik Akademii znaniy* [Bulletin of the Academy of Knowledge], 5 (40). pp. 447-454.
8. Kremin A.E. (2016) Metodika otsenki funktsionirovaniya malogo predprinimatel'stva na munitsipal'nom urovne



- [Methodology for assessing the functioning of small business at the municipal level]. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz* [Economic and social changes: facts, trends, forecast], 3 (45), pp. 231-247.
9. Kuz'mina L.I. (2019) Sovremennye trendy razvitiya servisnykh organizatsii potrebitel'skoi kooperatsii [Modern trends in the development of service organizations of consumer cooperation]. *Razvitie sfery uslug: strategii, innovatsii, kompetentsii* [Development of the sphere of services: strategies, innovations, competencies], pp. 141-144.
  10. Lebedeva T.E. (2017) Ispol'zovanie aktivnykh metodov obucheniya pri podgotovke spetsialista sfery servisa [The use of active teaching methods in the preparation of a specialist in the service sector]. *Pedagogika vysshei shkoly i professional'nogo obrazovaniya* [Pedagogy of higher school and vocational education], 3, p. 16.
  11. Petrushenko A.A. (2019) Monitoring kak raznovidnost' kontrolya [Monitoring as a kind of control]. *Razvitie sfery uslug: strategii, innovatsii, kompetentsii* [Development of the service sector: strategies, innovations, competencies], pp. 225-228.
  12. Soboleva I.V. (2020) Vozmozhnosti nakopleniya chelovecheskogo kapitala v sektore malogo biznesa [Opportunities for the accumulation of human capital in the sector of small business]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological research], 4, pp. 60-72.
  13. Tregulova N.G. (2020) Malye i srednie formy khozyaistvovaniya: personal i osobennosti upravleniya [Small and Medium Forms of Management: Personnel and Management Features]. *Ekonomika, predprinimatel'stvo i pravo* [Economics, Entrepreneurship and Law], 10 (3), pp. 649-658.
  14. Turenko B.G., Turenko T.A. (2013) *Kompleksnaya strategiya razvitiya predpriyatii malogo i srednego biznesa* [Comprehensive strategy for the development of small and medium-sized businesses]. Irkutsk: Belgorod University of Cooperation, Economics and Law.
  15. Volkova A.A. (2020) *Osobennosti upravleniya finansami v organizatsiyakh malogo biznesa* [Features of financial management in small business organizations]. *Molodoi uchenyi* [Young scientist], 2.