

( / )

## Журнал «FoodService»:

Войти Реклама на  
 Меню (/auth/) сайте (/adv-site/)



все о рынке питания вне дома  
 (https://www.facebook.com/FoodServiceRussia/)

**Новости**  
 (/news/)

**Аналитика**

**Мнения**  
 (/opinions/)

**Практика**  
 (/practice/)

**Истории  
 успеха**  
 (/success-  
 stories/)

**Кухня**  
 (/kitchen/)

**Спецпроекты**  
 (/spec-  
 project/)

( / ) **АНАЛИТИКА (/ANALYTICS/)** **КАДРОВЫЙ ГОЛОД**

## Кадровый голод

Роман Хохлов / Москва

480%D0%BD%D0%B0%D0%BB%20%C2%ABFoodService%C2%BB&utm\_source=share2)  
 1%96%D1%83%D1%80%D0%BD%D0%B0%D0%BB%20%C2%ABFoodService%C2%BB&utm\_source=share2)  
 %80%D0%BD%D0%B0%D0%BB%20%C2%ABFoodService%C2%BB&utm\_source=share2)  
 :http%3A%2F%2Fwww.cafe-future.ru%2Fanalytics%2Fkadrovyy-golod%2F&utm\_source=share2)

РЕКЛАМА



id=13&site\_id=s1&event1=banner&e

**Подпишитесь! Но  
 статьи,  
 предложения!**

Ваш E-mail

**Подписаться**

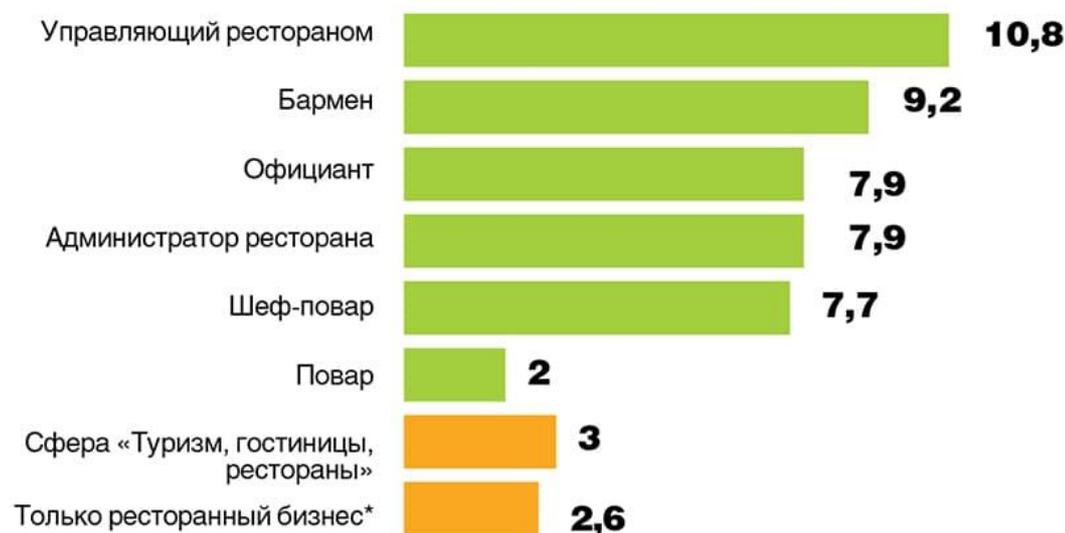
Я согласен(на) на  
 обработку личных  
данных

В последнее годы спрос на персонал на столичном ресторанном рынке растет быстрее предложения. В результате дефицита квалифицированных кадров рестораторам сегодня крайне сложно оперативно найти профессионального бармена, опытного повара или грамотного менеджера.

текст: **Роман Хохлов** / Москва

Согласно данным портала Superjob, в октябре 2018 г. на одну вакансию в сфере общественного питания приходится 1,56 резюме (данные в целом по РФ). Для сравнения: в кризисный период в начале апреля 2015 г., по результатам исследования рекрутингового портала HeadHunter, в среднем насчитывалось 4,6 резюме на вакансию. На сентябрь этого года в базах HeadHunter в сегменте ресторанного бизнеса было представлено 14 336 вакансий и 9155 резюме. Тренд на превышение спроса над предложением прослеживается начиная с марта 2017 г. Причем, динамика по вакансиям в разделе «Туризм, гостиницы, рестораны» с января по сентябрь 2018 г. составила 61%, а по резюме – всего 29%. «Ресторанный бизнес по сравнению с другими сферами деятельности показывает весьма низкую конкуренцию, – отмечает руководитель службы исследований HeadHunter Мария Игнатова. – Если смотреть на hh-индекс, отражающий дефицит специалистов через отношение количества активных резюме к вакансиям, то он в два раза меньше в ресторанном сегменте относительно среднего показателя по рынку труда в целом. Согласно этому индексу, наиболее конкурентными позициями сегодня являются управляющий – 10,8 и бармен – 9,2, а также администратор – 7,9 и шеф-повар – 7,7. При этом среди поваров на одно место претендуют всего два соискателя».

## Уровень конкуренции (соотношение резюме и вакансий) в ресторанном бизнесе по популярным профессиям



Источник: HeadHunter, 2018

### Структура спроса

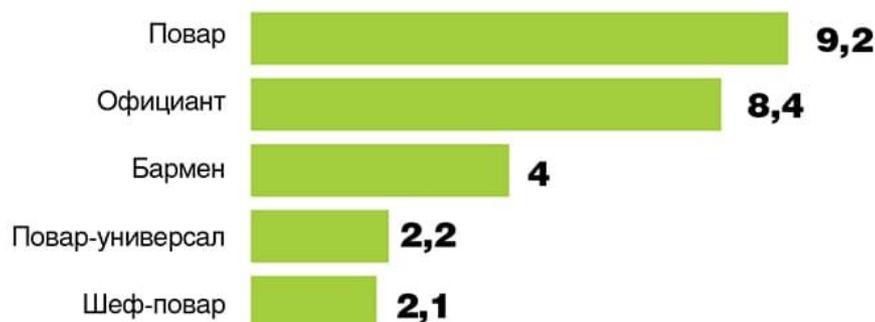
В числе наиболее востребованных сотрудников на ресторанном рынке на первом месте находятся повара. Доля вакансий для этих специалистов, по данным HeadHunter, на сентябрь 2018 г. составила 9,2% совокупного спроса. Далее идут официанты (8,4%), бармены (4%) и шеф-повара (2,1%). Если сравнивать эти данные с количеством резюме, то на должность поваров претендует всего 6,5% соискателей. Далее по числу запросов следуют официанты (5,7%), бармены (3,4%) и администраторы (3,3%).

Что касается сотрудников бэк-офиса, то в ресторанных компаниях ощутимо вырос спрос на специалистов в сфере IT и digital, которые еще года три назад были почти не востребованы. По словам управляющего партнера агентства «Контакт» Марины Тарнопольской, сегодня интерес для рестораторов в первую очередь представляют сотрудники, способные внедрять программные решения, позволяющие собственникам бизнеса анализировать объемы продаж, размер выручки и контролировать уровень расходов. Также востребованы специалисты, разбирающиеся в системах идентификации гостей и анализа их потребительского поведения. Значительно вырос спрос и на директоров по маркетингу, обладающих опытом в сфере клиентского сервиса и привлечения гостей через онлайн-каналы. Наряду с ними востребованы HR-сотрудники, способные работать с инновационными технологиям поиска и подбора персонала. «Поскольку на ресторанном рынке остро не хватает квалифицированных кадров, поиск все чаще ведется среди специалистов из других сегментов бизнеса, включая ритейл, телеком и e-commerce, – отмечает Марина Тарнопольская. – В этом году общий уровень спроса на привлеченных из других отраслей бизнеса кадры достиг 50%, хотя

еще пару лет назад данный показатель составлял 28%. Особенно ощутимо за год вырос спрос на IT-директоров (на 50%) и HR-менеджеров (на 40%). Чуть менее востребованы генеральные директора ресторанных холдингов, а также кустовые и территориальные управляющие – 25%.

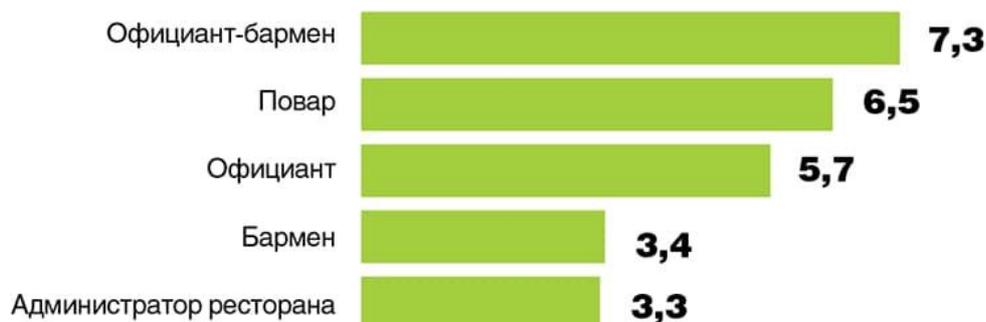
В агентстве «Контакт» отмечают, что ощутимо снизились запросы на специалистов, чьи компетенции были востребованы еще пару лет назад. В первую очередь это коснулось директоров по развитию. Причина этого кроется в снижении темпов открытия новых точек ресторанными холдингами.

## Топ-5 вакансий в ресторанном бизнесе по количеству вакансий



Источник: HeadHunter, 2018

## Топ-5 вакансий в ресторанном бизнесе по количеству резюме



Источник: HeadHunter, 2018

### В демографической яме

На рынке прослеживается острый дефицит линейного персонала. Уже не первый год предложение таких специалистов не покрывает спрос со стороны работодателей. В числе основных причин эксперты называют невысокий престиж ресторанных профессий у молодого поколения. К тому же на рынке наблюдается высокая конкуренция за кадры среди работодателей, поэтому соискатели стали более разборчивы и не соглашаются на любые предложения. «В итоге, если рассматривать рестораны с полным обслуживанием, то в некоторых из них потребность в официантах достигает сегодня 50%», – отмечает Ольга Деревянкина, генеральный директор HR-агентства «Воркспейс» (осуществляет набор и обучение персонала для «Якитории», «Мензы», «Гин-но Таки», «Иль Питоре»).

По словам HR-директора «Росинтер Ресторантс» Андрея Туманова, тренды на рынке труда являются следствием демографической ситуации начала 90-х годов, в результате которой сейчас ощущается острая нехватка сотрудников 20–25 лет. Это создает конкуренцию за кадры не только внутри ресторанного рынка, но в сегменте ритейла и даже банковской сфере. В компании «Росинтер Ресторантс» наиболее ощутимый дефицит касается поваров. Еще одна причина острой нехватки

грамотных кадров состоит в недостатке профессиональных учебных заведений, готовящих исключительно сотрудников для ресторанного бизнеса. «Сегодня не существует современных адаптированных программ для подготовки этих кадров, и, соответственно, у кандидатов нет возможности приобрести необходимые знания, – отмечает совладелец консалтинговой компании UnoDosTres и бизнес-тренер холдинга Food Retail Group (сеть «Две палочки») Елена Победоносцева. – В итоге будущие официантов и бармены могут наработать навыки только опытным путем, работая в ресторанных компаниях».

Особенно непросто обстоят дела с персоналом в сегменте быстрого обслуживания, где из-за высокой кадровой текучки приходится постоянно искать новых сотрудников. «Из-за высокой конкуренции за кадры многие сотрудники перестают держаться за рабочее место, зная, что с легкостью смогут найти альтернативу, – отмечает руководитель отдела обучения и развития ГК «Крошка-Картошка» Ирина Прасол. – Я бы еще отметила характерный тренд последних лет. Если раньше работой в сегменте быстрого обслуживания интересовались исключительно студенты, то сейчас нередко обращаются люди более зрелого возраста. Как правило, это граждане из регионов, приезжающие в столицу в поисках более высоких заработков».

### Кандидатский максимум

Несмотря на кадровый дефицит, работодатели не готовы снижать уровень требований к соискателям, особенно с опытом работы. «В первую очередь это касается высокооплачиваемых поваров со стажем от пяти лет, – отмечает руководитель исследовательского центра SuperJob Наталья Голованова. – К нам поступает все больше запросов на поиск кандидатов с отличным знанием нескольких национальных кухонь (русской, средиземноморской, японской и др.). Некоторые работодатели требуют от поваров навыков приготовления блюд в соответствии с принципами здорового питания. От шеф-поваров с опытом руководящей работы не менее трех лет значительная часть работодателей ждет не только креатива при разработке линеек блюд, но и наличия у них навыков аналитики и финансового планирования».

Что касается топ-менеджеров то, по словам Марины Тарнопольской, многие работодатели рассчитывают найти сотрудников не старше 35 лет и уже с опытом управленческой работы. «Сейчас таких кадров на ресторанном рынке почти нет, и в числе соискателей на позиции топ-менеджеров преобладают люди старше 45 лет», – отмечает основатель кадрового агентства Rabotarestoran.ru Нина Макогон.

### А с другой стороны...

Чтобы понимать, насколько оправданы ожидания рестораторов, следует представлять себе усредненный портрет соискателя. Если судить по данным раздела «Туризм, гостиницы, рестораны» портала hh.ru, то в 60% случаев кандидатами являются женщины в возрасте от 26 до 35 лет (54%) с высшим образованием (55%).

Работодателям важно понимать и мотивацию кандидатов, среди которых на линейные позиции претендуют представители поколений Y и Z. «Эти люди не стремятся строить карьеру традиционным способом, – говорит HR-директор группы ресторанов Steak it Easy Наталья Татарникова. – Им интересен разносторонний стиль работы и понятные задачи, они за гибкий график и занятие любимым делом. Такие кадры часто переходят с места на место, находясь в поиске идеала, что вызывает сложности в рекрутинге. Для таких сотрудников важнее быть вовлеченными в процесс, чем опираться на понятия долга и четкие корпоративные стандарты. Этим соискателей можно заинтересовать работой в коллективе единомышленников, комфортными условиями работы и возможностью развития в любимом деле».

В агентстве Kelly Services провели исследование «Рынок труда глазами работника», обобщив в нем мнения как бывших (24%), так и ныне работающих (76%) сотрудников индустрии гостеприимства (в том числе гостиницы и рестораны), из которых 88% занимаются поисками места работы по своей специальности. Опрос проводился среди лиц от 18 до 45 лет, где преобладала женская аудитория (76%). «Оказалось, что большинство соискателей (60%) получали от четырех до восьми предложений в неделю, отмечая, что зарплатные предложения работодателей либо остались прежними (52%), либо сократились на 10–20% (24%), – комментирует PR-менеджер Kelly Services CIS Евгения Андрианова. – Большинство респондентов (76%) отметили, что требования работодателей возросли, и среди них все чаще значатся многофункциональность и профессиональные навыки в смежных областях».

## Стратегия хедхантинга

Все чаще ресторанные компании стали отказываться от участия в ярмарках вакансий. Гораздо эффективнее сегодня размещение вакансий на рекрутинговых порталах и поиск в социальных сетях. Как отмечает Андрей Туманов, очень часто соискатели просматривают корпоративный сайт компании, где размещены вакансии, а также оставляют отклики через группу «Семья Росинтер» в соцсетях. Зачастую кандидаты, претендующие на определенные вакансии, через социальные сети напрямую выходят на владельцев заведений. «Нередко в Instagram или Facebook мне пишут люди, желающие присоединиться к нашей команде, и я изучаю их предложения», – отмечает бренд-шеф и совладелец сети «Хищник Steaks & Burgers» Александр Грицай. «Сегодня подбор квалифицированного персонала радикально изменился благодаря открытым инструментам поиска: многие процессы уже автоматизируются с помощью чат-ботов и digital-инструментов, – говорит Наталья Татарникова. – Облачные технологии при подборе и найме профессионалов (potok.io (<http://potok.io/>), huntflow.ru) и анализ видеопрофильов (skillaz.co) позволяют работать с большим количеством данных. Помимо этого в ряде компаний сейчас работают на опережение, делая ставку на интеграцию в студенческую среду: поддержку конкурсов и конференций, проведение семинаров с экспертами и взаимодействие с департаментами трудоустройства».

Важную роль в подборе кадров играет сарафанное радио. Об эффективности рекомендаций работающих сотрудников для привлечения новых кадров говорит заместитель директора по персоналу ГК «Шоколадница» Надежда Устинова. «Большое количество кандидатов, пришедших к нам по советам наших работников, говорит о здоровой атмосфере в коллективе и свидетельствует о правильно выбранной кадровой политике», – отмечает она.

## Найти и удержать

С учетом кадрового дефицита рестораторам приходится прилагать усилия и для удержания нанятых сотрудников, вводя для них системы поощрения. «Мы выплачиваем сотрудникам процент от выполнения плана и устраиваем соревнования между сменами, – говорит Андрей Грязнов. – Победители получают либо денежное вознаграждение, либо сертификаты на посещение других наших заведений». В сети Steak it Easy практикуют как выплату официантам процента с продаж напитков и отдельных блюд, так и призы за лучшую идею по улучшению сервиса и награды за победу в различных конкурсах. «Помимо материальной мотивации по итогам личных достижений сотрудников значение играет участие в профессиональных конкурсах и возможное продвижение по карьерной лестнице», – говорит Ирина Прасол. В сети «Хищник Steaks & Burgers» каждый месяц проводят мотивационные конкурсы по продажам, в том числе от поставщиков вина и пива, а по результатам работы премируют сотрудников. Кроме этого здесь перед чемпионатом мира по футболу повысили зарплаты сотрудникам в среднем на 15%. «Привлечь большое количество специалистов не такая уж сложная задача, а вот сделать их своими соратниками и единомышленниками гораздо сложнее, – рассуждает Надежда Устинова. – Для этого у нас практически для каждой должности определены метрики, за которые сотрудник может получить премию. Мы стараемся руководствоваться девизом «Результат должен быть очевидным» и выступаем против двойных стандартов и премий, для расчета которых нужно использовать сложные формулы. Каждый сотрудник должен четко понимать, как он может повлиять на эффективность своего труда и свой заработок».

О таком подходе говорит и Елена Победоносцева, отмечая, что сегодня для ресторанных компаний необходима разработка комплексных мотивационных программ и переход на KPI, когда оплата идет за результат, а не за процесс. Это учит сотрудников отвечать за свои действия и добиваться результатов. По такому пути пошли в «Росинтер Ресторантс», где для линейного персонала мотивацией для поощрения является KPI по увеличению продаж за счет индивидуальных предложений гостям. Для сотрудников кухни это KPI, направленные на соответствие качества блюд стандартам и технологическим картам, а для менеджмента – показатели, связанные с ростом продаж и прибыльности компании.

Эффективной мотивацией для удержания сотрудников является корпоративное обучение, программы стажировок и тренинги. В корпоративном университете «Росинтера» разработали тренинги, повышающие уровень вовлеченности персонала. «Попутно мы реализовали комплексную программу с мероприятиями, направленными на поддержку корпоративной культуры и ценностей, – говорит Андрей Туманов. – В результате этого за пять лет нам удалось снизить показатель текучести кадров со 105 до 72%».

Для многих соискателей в последнее время значение приобретает HR-бренд компании. «Мой опыт работы с крупными сетевыми проектами показывает, что рестораторам пришло время работать над созданием HR-бренда, а именно над сильным и аутентичным образом работодателя, – отмечает Елена Победоносцева. – Для этого необходимо создавать единую систему подбора, адаптации и обучения кадров и ввести новые методики их удержания и мотивации. Сегодня уже недостаточно просто заниматься поиском подходящих по компетенциям специалистов, а потом безрезультатно работать над текучкой». С этим согласна и Нина Макогон, по мнению которой сегодня известные рестораторы прикладывают усилия, чтобы закрепить за собой статус престижного и знакового работодателя.

### Оптимизируя расходы

Падение реальных доходов и снижение уровня платежеспособности граждан, экономящих на посещении ресторанов, вынуждают владельцев бизнеса оптимизировать затраты на ФОТ. Чтобы в ходе снижения издержек не пострадало качество кухни и сервиса, многие рестораторы пошли по пути перевода официантов, поваров и барменов на почасовую систему оплаты, устанавливая время их работы по мере необходимости в часы наибольшего наплыва гостей. Именно так поступили в ресторанах «Росинтер Ресторантс», попутно введя принцип взаимозаменяемости сотрудников и совмещения ими должностей. Такого же подхода придерживаются и в сети «Хищник Steaks & Burgers». «В первую очередь важна универсальность сотрудников, чтобы они могли подменять коллег, умея работать на различном оборудовании, – отмечает Александр Грицай. – Тот же су-шеф сегодня должен не только контролировать работу кухни, но и быть отличным поваром». Помимо почасовой оплаты в сети бургерных ввели карточную систему контроля перемещений сотрудников. «Несмотря на дефицит кадров, у нас растут требования к квалификации персонала, – говорит Илона Алавидзе. – Сотрудники должны подменять своих коллег, и менеджер зала не должен бояться выполнить функцию хостес или занять место кассира».

По мнению совладельца ресторанов «Дубинин», «Пражечка» и Chernovar Андрея Грязнова, правильная оптимизация ФОТ – это грамотное планирование работы персонала. «Например, наш пивной ресторан «Дубинин» успешно проработал пять лет, пока в гостинице и офисном центре не заработали модные заведения. Когда появилась конкуренция, нам пришлось пересмотреть штатное расписание и график работы сотрудников. Поскольку по субботам и воскресеньям летом резко снизился трафик, мы отказались от пяти официантов и двух барменов в смену, оставив работать четырех человек. И только спустя четыре месяца снова усилили штат». Чтобы не пострадал уровень сервиса, решения об изменении графика работы персонала должны приниматься исходя из объемов выручки. Причем, по мнению Ольги Деревянкиной, для этого необходимо ежедневно мониторить показатели работы заведения, а не ждать итоговых данных за месяц или квартал.

Графики работы сотрудников пересмотрели и в каждом кафе сети «Крошка Картошка», обеспечив равномерную загруженность персонала в течение рабочего дня. По словам Ирины Прасол, последующей оптимизации ФОТ теперь можно добиться только за счет установки терминалов самообслуживания и дальнейшей автоматизации рабочих процессов. В компании «Шоколадница» наиболее эффективной мерой по оптимизации затрат на персонал считают создание проектных групп по пересмотру бизнес-процессов в каждой кофейне, а в сети Steak it Easy для снижения издержек рассматривают целый комплекс мер, включая повышение уровня компетенций сотрудников для увеличения производительности их труда, составление линейных графиков выхода на смену, перераспределение функций, систему KPI, пересмотр норм труда.

В целях оптимизации затрат ресторанные холдинги отдают непрофильные работы на аутсорсинг. Например, в «Росинтере» инженерные работы и клининг частично выполняют внешние компании, что помогает не только сократить штат, но и повысить качество оказываемых услуг.

### Цена вопроса

Статистика рекрутинговых порталов указывает на незначительный рост оплаты труда персонала. По данным портала Superjob, прирост среднего уровня дохода в сфере общественного питания в 2018 г. по сравнению с 2017 г. составил всего 2,4% (данные в целом по РФ). По информации HeadHunter, средняя зарплата столичных официантов и барменов в первом полугодии 2018 г. выросла по сравнению с аналогичным периодом 2017 г. на 5000 руб., составив соответственно 45 тыс. и 37,5 тыс. руб. Для поваров средний прирост зарплат произошел всего на 3000 руб., достигнув показателя в 38 тыс. руб. Наиболее ощутимо увеличилась оплата труда администраторов, поднявшись с 45 тыс. до 51,75 тыс. руб.

Если говорить о зарплатах топ-менеджеров, то, по словам Марины Тарнопольской, генеральные директора сетевых проектов и территориальные управляющие получают от 600 тыс. до 1,3 млн руб. в зависимости от масштаба бизнеса. Уже не первый год данные величины находятся на стабильном уровне, и если в каких-то случаях и наблюдается их рост на 3–5%, то он лишь компенсирует инфляционные издержки. Исключения из правил носят точечный характер, когда речь заходит о перекупке наиболее ценных кадров.

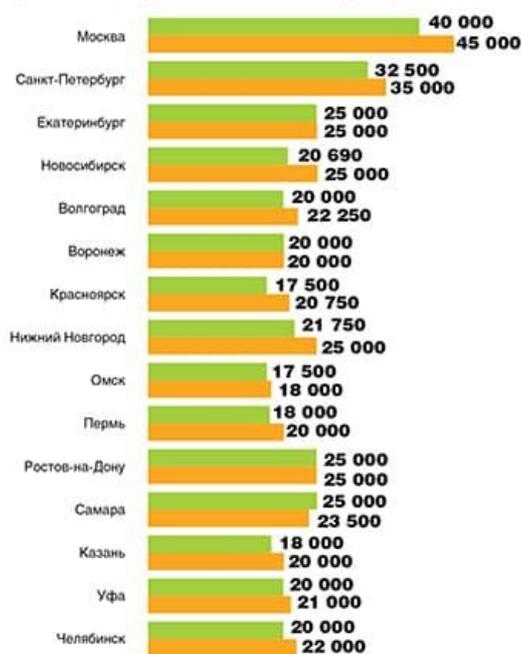
## Средний уровень дохода персонала в ресторанной индустрии в Москве и Санкт-Петербурге

Позиция	Средний уровень дохода после уплаты налогов (медиана), руб.	
	Москва	Санкт-Петербург
<b>Администрация</b>		
Управляющий рестораном	82 000	72 000
Главный бухгалтер	85 000	74 000
Бухгалтер-калькулятор	50 000	42 000
Бухгалтер	52 000	43 000
Менеджер по закупкам	57 000	50 000
Менеджер по персоналу	52 000	43 000
<b>Кухня</b>		
Шеф-повар	95 000	82 000
Су-шеф	58 000	47 000
Повар горячего цеха	37 000	30 000
Повар холодного цеха	42 000	35 000
Кондитер	40 000	33 000
Сушист	40 000	33 000
Пиццмейкер	38 000	32 000
Технолог	52 000	43 000
<b>Обслуживающий персонал в зале</b>		
Хостес	38 000	38 000
Официант (оклад + чаевые)	42 000	35 000
Бармен (оклад + чаевые)	40 000	32 000
Менеджер зала	50 000	40 000
Кассир	35 000	28 000
Сотрудник заведения быстрого питания	36 000	30 000
<b>Подсобные / вспомогательные</b>		

службы		
Посудомойщик	26 000	22 000
Гардеробщик	25 000	20 000
Уборщик	30 000	25 000
Грузчик	33 000	27 000
Охранник	36 000	30 000
Водитель-курьер доставки	40 000	33 000

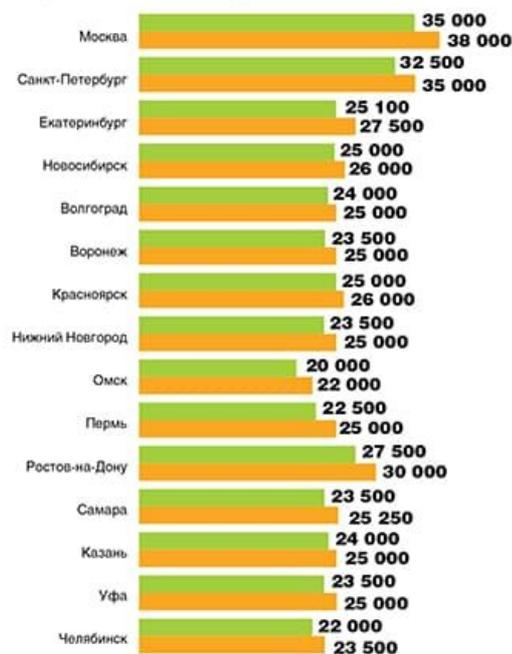
Источник: Superjob, 2018

Средние предлагаемые зарплаты на позицию официанта в городах-миллионниках, руб.



Источник: HeadHunter, 2018

Средние предлагаемые зарплаты на позицию поваров в городах-миллионниках, руб.



Источник: HeadHunter, 2018

Андрей Туманов, HR директор компании «Росинтер Ресторантс»:



– В последнее время у нас несколько упростились требования к кандидатам. Основное пожелание к персоналу осталось прежним: желание работать и наличие врожденной компетенции гостеприимства. Можно научить сотрудника стандартам и основам меню, но остальное зависит от него самого. Уже на протяжении пяти лет в «Росинтере» ведется работа с продуктивностью в ресторанах, при этом крайне важно найти баланс между количеством сотрудников и удовлетворенностью гостей. За правилом «много гостей в ресторане – значит много сотрудников в зале» стоит колоссальная работа по обучению управляющих тому, как составлять графики, как общаться и ставить персоналу задачи, чтобы в итоге и гости, и сотрудники остались довольны.

*Ирина Прасол, руководитель отдела обучения и развития ГК «Крошка-Картошка»:*



– Дефицит кадров ощущается уже не первый год, что происходит по многим причинам. В первую очередь это огромная конкуренция среди работодателей. На потенциального сотрудника не только в фастфуде, но и всей сфере обслуживания в целом претендует большое количество компаний. Отсюда вытекает и другая причина: многие действующие сотрудники перестают дорожить своим рабочим местом. Достаточно большая доля потенциальных соискателей рассматривает для себя фастфуд как временное место работы, находясь в постоянном поиске. Кроме этого меняются требования к выполнению своего функционала линейным персоналом. Стало больше функций, которые необходимо выполнять официантам и барменам, и, соответственно, увеличился контроль со стороны управленческого состава. Кстати, отсюда вытекает еще одна причина текучести и дефицита кадров: не каждый сотрудник готов работать под жестким контролем.

---

Выпуск журнала:

- FoodService №10 2018 (/magazine/foodservice-10-2018/)

**Теги:**

#Персонал (/tags/staff/)    #Персонал для ресторанов (/tags/personal-dlya-restoranov/)  
#Шоколадница (/tags/shokoladnitsa/)    #Steak it Easy (/tags/steak-it-easy/)  
#Крошка-Картошка (/tags/kroshka-kartoshka/)    #Superjob (/tags/superjob/)    #HeadHunter (/tags/headhunter/)

**Комментарии (0)**

---

**Похожие статьи**

НОВОСТИ (/NEWS/)

**Бизнес с яйцами**

(/success-stories/biznes-s-yaytsami/)  
07 Июля 2019, 07:07

НОВОСТИ (/NEWS/)

**В ожидании «Меркурия»**

(/analytics/v-ozhidanii-merkuriya/)  
03 Июля 2019, 12:07

НОВОСТИ (/NEWS/)

**Быть за главных**

(/opinions/byt-za-glavnykh/)  
02 Июля 2019, 07:07

**Читайте также**

НОВОСТИ (/NEWS/)

**Владелец сети «Тарас Бульба» приговорен к двум годам колонии за**

(/news/vladelets-seti-taras-bulba-prigovoren-k-dvum-godam-kolonii-za-uklonenie-ot-uplaty-nalogov/)  
05 Июля 2019, 02:07

НОВОСТИ (/NEWS/)

**Фуд-холлы перетягивают спрос рестораторов с центральных улиц Санкт-**

(/news/fud-kholly-peretyagivayut-spros-restoratorov-s-tsentralnykh-ulits-sankt-peterburga/)  
04 Июля 2019, 03:07

НОВОСТИ (/NEWS/)

**City Food - большой фуд-холл в Санкт-Петербурге от владельцев ТРК «Сити**

(/news/city-food-bolshoy-fud-kholl-v-sankt-peterburge-ot-vladeltsev-trk-siti-moll-/)   
04 Июля 2019, 07:07

О журнале (/about/)      Издательство (/ph/)  
Реклама на сайте (/adv-  
site/)      Реклама в журнале (/adv-  
magazine/)  
Подписка на журнал  
(/subscribe/)      Архив (/archive/)  
Конференции (/confs/)  
Контакты (/contacts/)

Новости (/news/)  
Аналитика  
Мнения (/opinions/)  
Практика (/practice/)  
Истории успеха (/success-stories/)  
Кухня (/kitchen/)  
Спецпроекты (/spec-project/)  
Календарь событий (/calendar/)  
Люди и компании (/catalog/)

## Контакты

### Адрес:

123100 г. Москва  
ул. 2-я Звенигородская д.12, стр.23  
тел./факс: +7 (495) 228 1966  
www.delpodhod.ru  
(<http://www.delpodhod.ru>)

Перепечатка материалов данного сайта возможна только с письменного разрешения редакции.  
При цитировании ссылка на <http://www.cafe-future.ru/> (/) обязательна.



(<https://www.facebook.com/FoodServiceRus>)