
СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ПОДХОДЫ К ОРГАНИЗАЦИИ ПИТАНИЯ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

А.Р. Давыдович

Сочинский государственный университет туризма и курортного дела, г. Сочи, Россия

davyanna@yandex.ru

Негативные тенденции ухудшения состояния здоровья работающего населения Российской Федерации в значительной степени обусловлены нарушениями в питании, которое в рабочее время зачастую или отсутствует или не сбалансировано.

Данные территориальных профобъединений позволяют сделать вывод, что общественное питание имеет не только региональные особенности, но и отраслевую специфику, а также значительные различия в методах и подходах к этому вопросу со стороны профсоюзных организаций [1].

Анализ полученных сведений показал, что пункты питания работающих имеются в основном на крупных и частично на средних предприятиях и в организациях. Помещения многих точек общепита требуют ремонта и замены кухонного оборудования, так как срок его эксплуатации уже истек.

Вместе с тем в разделе коллективного договора, касающегося соблюдения требований по условиям и охране труда, должны содержаться обязательства работодателя по обустроенным помещениям для приема пищи, их ремонту, приобретении необходимого оборудования. Все это в соответствии со статьей 223 Трудового кодекса РФ является обязанностью работодателя.

Ситуация с организацией питания зачастую неоднородна и внутри одной отрасли, что зависит, прежде всего, от отношения и оценки руководством того или иного предприятия важности проблемы, а также от настойчивости профкома в вопросе создания достойных условий для труда и отдыха членов профсоюза. Для реализации программ питания работников в настоящее время используются различные варианты их организации, наиболее распространенным из которых является столовая как структурное или самостоятельное подразделение. Распространяется практика доставки обедов от сторонних организаций и оборудования в этих целях помещений для приема пищи. То есть, организация питания обеспечивается как своими силами, так и с привлечением кейтеринговых компаний.

Численность работников, пользующихся услугами общественного питания по месту работы, на предприятиях, колеблется значительно. В процентном соотношении она варьируется от 10 до 70%, что связано как с претензиями по качеству питания, так и с ценой предлагаемых услуг. Цена горячего обеда в среднем в месяц составляет от 0,3% до 3% от заработной платы на предприятии [1].

Организацию диетического питания удалось сохранить лишь на незначительной части предприятий. Кейтеринговые компании занимаются этим неохотно.

На предприятиях, находящихся в сложном финансово-экономическом положении и не имеющих возможности на возмещение затрат столовым и компенсации для работников, уровень организации рабочего питания, как правило, низок. Вместе с тем, исходя из анализа существующей практики, зачастую определяющим является не ценовой фактор, а отношение руководства и профкома к этому вопросу.

Анализ информационных материалов показывает, что в деле организации питания работающих профкомы понимают свою роль по-разному. Одни добиваются решения этого вопроса в приемлемой форме для данного конкретного предприятия, другие выделяют средства профорганизаций на оборудование комнат для приема пищи. Есть примеры солидарного финансового участия профкома в выплате членам профсоюза дотаций на питание (Тамбовский завод «Электроприбор»). Частичное возмещение затрат на питание с финансовым участием профкомов практикуется и в Республике Саха (Якутия).

Заслуживает внимания и положительный опыт удешевления обедов. Методы удешевления осуществляются в виде прямых договоров с поставщиками сельскохозяйственной продукции, молочными и рыбными комбинатами (Волгодонский комбинат древесных плит), закупки оборудования для столовых на средства предприятия, оплаты расходов комбината питания, связанных с энергообеспечением, транспортными и хозяйственными расходами (АМО ЗИЛ), создания тендерной комиссии, анализирующей цены поставщиков на продовольствие (ОАО АЗ «Урал») [1].

В отдельных регионах ситуация характеризуется дистанцированностью руководства от решения вышеперечисленных проблем. Это приводит к тому, что данные вопросы, столь важные для сохранения здоровья и трудоспособности работающих, оказываются на обочине сферы социально-трудовых отношений.

В рыночных условиях единых рекомендаций по формам организации питания для предприятий быть не может. Они должны выбираться в зависимости от специфики региона, финансово-экономического

положения предприятия, численности работающих, уровня доходов, других местных условий. Это может быть столовая полного цикла, «догоготовочная», буфет, передвижная столовая, доставка обедов в термоконтейнерах из близлежащих предприятий общественного питания и др.

В целях реализации задач социального партнерства и достижения оптимального сочетания интересов развития производства и социальной защищенности работающих, необходимо добиваться включения обязательств об организации питания в коллективный договор. При отсутствии возможности открытия пункта питания и значительной удаленности объекта от сторонних предприятий общественного питания, возможно внесение в коллективный договор положения о денежной компенсации работникам на питание. Вместе с тем эти компенсационные выплаты не всегда используются по целевому назначению, зачастую расходуются на нездоровое питание, покупку табачных изделий и алкоголя, что не способствует укреплению здоровья работника и не соответствует целям развития производства и общества.

Таким образом, обобщение и анализ материалов по вопросам организации общественного питания позволяет прийти к заключению, что наличие (отсутствие) услуг питания для работающих на конкретном предприятии людей зависит от следующих факторов:

- уровня финансово-экономического состояния предприятия и размеров заработной платы;
- социальной ответственности работодателя и его готовности заботиться о персонале;
- осознания работодателем причинно-следственной связи между организацией питания, с одной стороны, и уровнем заболеваемости и трудопотерь, с другой стороны;
- умения профсоюзного комитета вести конструктивный диалог с социальным партнером и добиваться достойных условий труда и отдыха трудящегося человека.

Литература

1. Отчет Департамента социального развития аппарата Федерации независимых профсоюзов России // <http://www.fnpr.org.ru/5/72/>

ИННОВАЦИИ И КРЕАТИВНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

В.А. Журавлев

*Белорусский государственный университет информатики
и радиоэлектроники, г. Минск, Беларусь*

Инновационное развитие является одним из основных приоритетов социально-экономического развития Республики Беларусь. В Беларуси разработана и одобрена Концепция национальной инновационной системы, разработана Государственная программа инновационного развития республики на 2011-2015 гг. Главная цель Программы – перевод экономики страны в режим инновационного развития в рамках белорусской экономической модели и создание в Беларуси конкурентоспособной на мировом рынке, высокотехнологичной экономики.

Важнейшими элементами инновационной системы Республики Беларусь являются *инновационные организации*, реализующие все стадии инновационного цикла «исследования–разработки–производство–распространение–использование» инноваций.

Одним из основных механизмов реализации инновационного цикла является инновационный менеджмент. К инновационному менеджменту относят “совокупность принципов, средств и методов реализации функций управления инновационной деятельностью”.

При этом в широком смысле под инновациями мы будем понимать все виды нововведений повышающие эффективность социально-экономического развития страны во всех областях: экономике, науке, технике, социальной сфере, и др. В более узком смысле инновации – это создаваемые и осваиваемые новые или усовершенствованные технологии, товары и услуги, а также организационно-технические решения производственного, административного, коммерческого или иного характера, способствующие продвижению технологий, товаров и услуг на рынок [1].

В настоящее время наиболее важной задачей является разработка базисных и крупных инноваций, обеспечивающих опережающее и прорывное развитие страны, регионов, отраслей, производств, продукции и технологий. В основе таких инноваций должны лежать *изобретения*, которые совершают качественный скачок в соответствующей области науки и техники. Управление процессом разработки таких изобретений в настоящее время относят к «креативному менеджменту», который является частью инновационного менеджмента.