

АНАЛИЗ ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ

Во многих исследованиях, посвященных проблемам трудовых ресурсов, особый акцент делается на изучении их использования. В свое время при рассмотрении процессов общественного воспроизводства К. Маркс отмечал, что «определенное производство обуславливает, таким образом, определенное потребление, распределение, обмен и определенные отношения этих различных моментов друг к другу» [Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 12. С. 562]. Методология К. Маркса позволяет при рассмотрении сущности воспроизводства трудовых ресурсов прийти к выводу о том, что воспроизводство трудовых ресурсов при социализме представляет собой единство трех стадий: формирования, распределения (перераспределения) и использования. Стадию обмена мы не рассматриваем, так как считаем, что обмен трудовых ресурсов имеет место в том случае, если они являются объектом купли-продажи, т. е. представляют собой товар. Трудовые ресурсы общественного питания в каждый момент времени находятся одновременно во всех фазах воспроизводства. Определенная их часть подготавливается к участию в торгово-производственном процессе (стадия формирования); другая — находится в состоянии распределения (перераспределения) по рабочим местам, предприятиям, организациям; третья, наиболее многочисленная, — непосредственно используется в торгово-производственном процессе, причем все стадии тесно связаны между собой. Например, недостатки при формировании трудовых ресурсов отрасли могут обернуться на стадии их использования такими отрицательными последствиями, как невыполнение плановых заданий, рост текучести кадров и др. Следовательно, изучение всех стадий должно способствовать наиболее рациональному использованию трудовых ресурсов.

С переходом предприятий общественного питания на новые условия хозяйствования повышаются требования к формированию кадров, так как увеличение объема экономической работы, совершенствование технологии приготовления пищи, ее реализации требуют заметного улучшения качества подготовки специалистов. Поэтому одной из задач анализа формирования трудовых ресурсов общественного питания является выявление степени соответствия их качественного состава уровню и структуре производства (табл. 1).

Из табл. 1 следует, что все больше специалистов с высшим образованием используется в качестве директоров предприятий общественного питания и их заместителей, главных бухгалтеров. В структуре специалистов со средним специальным образованием наблюдаются значительные отклонения. Так, директоров в 2,4, их заместителей в 3,4, главных бухгалтеров в 3,1 раза больше, чем

Табл. 1. Оценка занятости специалистов по уровню образования в Управлении общественного питания г. Минска

Категории специалистов	Число специалистов, образовательный уровень которых соответствует занимаемой должности, % к нормативу					
	высшее образование			среднее специальное образование		
	1980 г.	1987 г.	отклонение (+, —)	1980 г.	1987 г.	отклонение (+, —)
Директора столовых, кафе и ресторанов	69	81	+12	196	243	+47
Заместители директоров столовых, кафе и ресторанов	61	83	+22	—	343	+343
Главные бухгалтеры	19	54	+35	470	313	—157
Специалисты (экономисты, технологи, товароведы, бухгалтеры и др.)	73	93	+20	51	69	+18

требуется по номенклатуре должностей, подлежащих замещению специалистами. Ощущается лишь нехватка специалистов средней квалификации на должностях экономистов, бухгалтеров, технологов и др.

В настоящее время на предприятиях общественного питания г. Минска 17,8 % должностей, подлежащих замещению специалистами с соответствующим образованием, заняты практиками; в том числе подлежащих замещению специалистами с высшим образованием — 15,9, со средним специальным — 19,6 %. В то же время одним из недостатков формирования кадров дипломированных специалистов является то, что определенная их часть занята на должностях продавцов, официантов, поваров, кондитеров. Специалисты не используют свой потенциал. Это приводит также к большим потерям, особенно при установлении хозрасчетных отношений между учебными заведениями и предприятиями. Поэтому устранение просчетов на фазе формирования трудовых ресурсов для отрасли позволит сэкономить средства, затрачиваемые на обучение специалистов, не работающих по специальности. Эти средства можно будет направить на расширение учебно-производственной базы курсов повышения квалификации.

По нашему мнению, необходимо исследовать еще один аспект формирования кадров (для примера возьмем директоров и заведующих производством предприятий общественного питания). Новые условия хозяйствования предусматривают перевод предприятий общественного питания на преимущественно экономические методы деятельности. Следовательно, и должность директора предприятия должен занимать специалист с экономическим образованием. Но, согласно типовой номенклатуре должностей, подлежащих замещению специалистами с высшим и средним специальным образованием, на должность директора предприятия общественного питания с месячным объемом товарооборота свыше

90 тыс. р. может быть назначен только специалист высшей квалификации: экономист, инженер-технолог; менее 90 тыс. р. — специалист средней квалификации со специальностью: технолог, экономист, товаровед и специалист по организации обслуживания, т. е. должность директора может занимать широкий круг специалистов. Например, по г. Минску это соотношение на 1 января 1988 г. выглядит следующим образом: 27,1 % директоров с экономическим образованием, 33,1 % инженеров-технологов, 28,6 % товароведов и 11,2 % прочих специалистов (преподавателей русского языка, истории, экономистов промышленности, сельского хозяйства, специалистов пищевой промышленности). С подобным положением, по-нашему мнению, мириться нельзя, так как подобная расстановка сил в дальнейшем может сказаться отрицательно на деятельности предприятия общественного питания.

Аналогичная ситуация складывается и с заведующими производством. В типовой же номенклатуре должностей, подлежащих замещению дипломированными специалистами, оговорено, что эта должность не требует специалистов высшей квалификации. По Управлению общественного питания г. Минска заведующими производством и их заместителями работают 10,5 % специалистов с высшим образованием и 65,5 % — со средним специальным. Мы считаем, что в новых условиях хозяйствования для коренного улучшения качества продукции общественного питания должность заведующего производством должен занимать инженер-технолог.

Таким образом, изучение стадий формирования, распределения трудовых ресурсов в общественном питании явится дополнительным резервом улучшения их использования, что, естественно, повлияет на конечные результаты деятельности отрасли.

Т. И. Сушко, С. И. Чижик

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА В ОБЩЕСТВЕННОМ ПИТАНИИ

Опыт работы в новых условиях выявил, что важнейшей проблемой хозрасчетных отношений на уровне первичных коллективов, хозрасчетных бригад является порядок определения фонда оплаты труда.

В общественном питании могут применяться различные методы формирования фонда оплаты труда работников: 1) по показателю численности работников (лимитированный) и действующим условиям оплаты труда (в настоящее время численность работников не лимитируется); 2) на основании норм выработки и рекомендуемой структуры штатов административно-управленческого персонала; 3) нормативный метод, когда плановый фонд оплаты труда рассчитывается по утвержденному нормативу от доходов, остающихся в распоряжении предприятия (объединения, организации).