

В структуру НТЦ «Техностарт» вошли научно-производственная лаборатория; виртуальная лаборатория «Технологическое оборудование пищевых производств»; интернет-магазин учебной и научно-методической литературы преподавателей университета (<http://magazinmgur.by>) и ряд вспомогательных структур.

Научно-производственная лаборатория НТЦ «Техностарт» позволит проводить эксперименты, научные исследования учеными, студентами и слушателями университета.

В рамках виртуальной лаборатории центра проводится обучение студентов, магистрантов, слушателей учебных заведений и персонала промышленных предприятий Республики Беларусь и других стран работе на технологических линиях хлебопекарных, макаронных, кондитерских, зерноперерабатывающих предприятий при помощи 3d моделей.

В структуре научно-технологический центр «Техностарт» планируется создание малых инновационных предприятий, которые объединят учебный процесс, научные исследования и коммерческие разработки. Ярким примером успешного инкубирования в высших учебных заведениях бизнес-идей является Великобритания. Технологические центры этой страны сосредоточены при университетах: научный парк Кембриджского университета, научный парк Шеффилда, научный парк Брадфордского университета, научный парк Кильского университета (г. Сток-он-Трент). Практически все технопарки этой страны созданы благодаря государственным субсидиям. Эти парки формируют и определяют научно-технический потенциал всего национального хозяйства Великобритании.

Возможность создания при вузах Республики Беларусь малых инновационных предприятий предоставляет Указ Президента Республики Беларусь от 9 марта 2009 г. N 123 (в редакции 2014 года) «О некоторых мерах по стимулированию инновационной деятельности в Республике Беларусь». Научные организации, созданные в форме учреждений, которым учредительными документами предоставлено право осуществлять приносящую доходы деятельность, вправе создавать организации, использующие результаты интеллектуальной деятельности.

Юридические лица, осуществляющие производство товаров (услуг) с использованием результатов научно-исследовательских, опытно-конструкторских и опытно-технологических работ, вправе в течение трех лет относить на себестоимость товаров (услуг) и включать в затраты, учитываемые при налогообложении, до 2 процентов выручки от реализации этих товаров (услуг).

Указом Президента Республики Беларусь от 4 апреля 2006 г. № 202 (в редакции 2016 года) оборудование, приборы, материалы и комплектующие изделия, предназначенные для выполнения исследований и ввозимые на территорию Республики Беларусь из-за рубежа, освобождаются от обложения таможенными пошлинами.

Реализация предложенных мероприятий позволит сформировать инновационно восприимчивую среду экономики страны, будет способствовать развитию научно-технического прогресса страны и формированию инновационной культуры общества.

УДК 658.382.3

КУЛЬТУРА БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

В.Н.Цап

Могилевский государственный университет продовольствия,
г. Могилев, Республика Беларусь

При подготовке руководителей и специалистов агропромышленного комплекса важное значение приобретают вопросы культуры безопасности труда, т.к. ежегодно на предприятиях Республики Беларусь травмируется около 3 тысяч человек и более 800 человек получают тяжелые травмы [1]. Эрнест Хемингуэй писал, что безопасность – это если знаешь, как вернуться от опасности. Из этого определения следует два вывода:

- 1) руководители, специалисты должны организовать работы грамотно, чтобы рабочие могли избегать опасности;
- 2) рабочие в свою очередь должны быть обучены, проинструктированы, чтобы работать с применением безопасных методов и приемов труда.

По своему содержанию культура безопасности труда включает в себя:

- культуру взаимоотношений персонала по вертикали и горизонтали;
- организационную культуру и культуру управления;
- культуру работы с нормативно-технической документацией;
- исполнительскую дисциплину;
- качество, культуру и дисциплину;
- уважительное отношение к установленным нормам и правилам;
- пропаганду культуры безопасности труда и др.

Культура взаимоотношений персонала является основой всей деятельности предприятия. Она предусматривает и задает определенные общие рамки поведения и деятельности персонала. Проявляется в уважительном отношении друг к другу и сотрудничестве.

Культура взаимоотношений всегда строится на межличностных и межгрупповых отношениях и во многом определяет социально-психологический климат в трудовых коллективах и наоборот – социально-психологический климат определяет культуру взаимоотношений.

Основными показателями социально-психологического трудового коллектива являются стремление к сохранению целостности, совместимость, сработанность, сплоченность, контактность, открытость, ответственность. С уверенностью можно утверждать, что социально-психологический климат и характер взаимоотношений в коллективе во многом определяют производственные успехи предприятия и уровень безопасности труда.

Организационная культура предусматривает создание адекватного психологического климата в коллективах, формирование командного духа, чувства причастности и личной ответственности за дела, недостатки и проблемы предприятия.

Формирование корпоративной (коллективной) культуры в области охраны труда предполагает создание для сотрудников социальных, санитарно-бытовых, психологических и др. условий, в которых они будут чувствовать себя комфортно, стремиться работать с максимальной отдачей, получать удовольствие от своей работы. Для этого необходимо стимулировать участие работников в управлении, заботиться о повышении их квалификации и личностном росте.

Организационная культура – важное звено успешной работы предприятия (компании), со временем она может стать его имиджем.

Культура безопасности труда базируется на следующих принципах:

1. Неразумно требовать от работника то, что он не в состоянии выполнить, т.к. это вызовет только непослушание и неуважение к контролирующему лицу. Поэтому необходимо четко обозначить границы дозволенного.

2. Когда работник нарушает принятые нормы и правила безопасного поведения, ему нужно уверенно, но корректно, не допуская унижения, объяснить, что так поступать нельзя. Необъективный подход – признак антикультуры.

3. При проведении проверок необходимо понимать различие между сознательным неповиновением (безответственность) и ошибками, вызванными незнанием, непониманием или сложившимися обстоятельствами.

4. В своих действиях следует руководствоваться не эмоциями, а объективными соображениями, логикой и нормативными требованиями.

Немаловажным элементом культуры является формирование у работников чувства гордости за предприятие.

Примером проявления корпоративной культуры служат японские компании. Уникальная групповая этика и психология труда, уважение к человеку, коллеге у японцев «в крови»; формированию их культуры и культуры безопасности труда содействуют также внешний вид, одежда и представление себя на рабочем месте.

Таким образом, высокая культура безопасности труда на предприятии будет способствовать снижению производственного травматизма и профзаболеваемости.

Список литературы

1. Челноков А.А. Охрана труда: учебник/ А.А.Челноков, И.Н. Жмыхов, В.Н.Цап – Минск: Высш. шк., 2013 – 655 с.

УДК 378

РЕАЛИЗАЦИЯ НЕКОТОРЫХ ПРИНЦИПОВ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА В УЧРЕЖДЕНИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

О.Д. Цедик, К.К. Гуляев, И.А. Машкова

Могилевский государственный университет продовольствия,
г. Могилев, Республика Беларусь

Проблема повышения качества актуальна как для различных видов продукции, так и для оказываемых услуг, в том числе образовательных. Эффективным средством успешного решения этой задачи является реализация положений международных стандартов ISO серии 9000, которыми установлены восемь принципов управления качеством: ориентация на потребителя; лидерство руководителя; вовлечение работников; процессный подход; системный подход к менеджменту; постоянное улучшение; принятие решений, основанное на фактах; взаимовыгодные отношения с поставщиками.

Эти принципы заложены в Политику в области качества учреждения образования «Могилевский государственный университет продовольствия» и направлены на повышение эффективности работы университета на основе контроля качества работы, постоянного улучшения деятельности всех служб предприятия и достижения запланированных результатов.

В целях реализации принципов менеджмента качества на кафедре технологии хлебопродуктов было проведено изучение факторов, влияющих на выбор абитуриентов при поступлении в УВО, исследование проводилось на протяжении 3 лет, в нем принимали участие студенты 1 курса специализации 1-49 01 01 02 Технология хлебопекарного, макаронного, кондитерского, производства и пищевых концентратов и специализации 1- 49 01 01 01 Технология хранения и переработки зерна. При этом студенты предлагали свои варианты ответов на ряд поставленных вопросов, затем полученные данные подвергались статистической обработке, результаты которой представлены на рисунках 1-3.