

Юлія Г. Левченко, Юлія Л. Труш
**ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ КАДРІВ ТА ЯКОСТІ ПРАЦІ
 РОБІТНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ХЛІБОПЕКАРСЬКОЇ ГАЛУЗІ**

У статті обґрунтовано доцільність підвищення кваліфікації кадрів та якості праці робітників на підприємствах хлібопекарської галузі з метою удосконалення управління якістю продукції та запропоновано шляхи вирішення виявлених проблем у контексті реальних умов функціонування підприємств галузі.

Ключові слова: кваліфікація; якість кадрів; хлібопекарська галузь.

Табл. 1. Літ. 11.

Юлия Г. Левченко, Юлия Л. Труш
**ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ И КАЧЕСТВА
 ТРУДА РАБОЧИХ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ
 ХЛЕБОПЕКАРНОЙ ОТРАСЛИ**

В статье рассмотрены основные вопросы, связанные с повышением квалификации кадров и качества труда рабочих на предприятиях хлебопекарной отрасли с целью совершенствования управления качеством продукции. Предложены пути решения выявленных проблем в контексте реальных условий функционирования предприятий отрасли.

Ключевые слова: квалификация; качество кадров; хлебопекарная отрасль.

Iuliia G. Levchenko¹, Iuliia L. Trush²
**PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF PERSONNEL AND LABOUR
 QUALITY ENHANCEMENT IN BAKERY INDUSTRY**

The paper reviews the basic issues of professional development personnel and labour quality enhancement in bakery industry with the purpose of improving its product quality management. It also offers efficient solutions for the problems identified in the context of real business operations.

Keywords: professional development; personnel quality; bakery industry.

Постановка проблеми. Вирішення проблеми ефективного управління якістю підприємств хлібопекарської промисловості насамперед залежить від повноти врахування всіх факторів, які впливають на якість продукції, серед яких є також підвищення продуктивності праці та кваліфікація кадрів. Дослідження по даній проблематиці засвідчують, що обрана тема є актуальною і відповідає сучасним вимогам науки і практики, а отже свідчить про присутність невіршених проблем, пов'язаних із недостатнім рівнем кваліфікації кадрів та низькою якістю праці робітників на підприємствах хлібопекарської галузі.

Аналіз досліджень і публікацій. Дослідження проблематики підвищення кваліфікації кадрів та якості праці робітників на підприємствах хлібопекарської галузі проводили у своїх працях такі вітчизняні вчені, як: С.А. Агапцов [7], Л.Е. Басовський [2], О.В. Вишневецька [3], П.А. Гнатенко [4], М.В. Зось-Кіор [5], Н.А. Резнікова [8], М. Шаповал [10], С.О. Юшин [11] та інші.

Невіршени раніше частини загальної проблеми. Аналіз проведених досліджень виявив значну увагу вчених до питань підвищення кваліфікації кадрів на підприємствах хлібопекарської галузі з метою покращення показників ефек-

¹ National University of Food Technologies, Kyiv, Ukraine.

² National University of Food Technologies, Kyiv, Ukraine.

тивності системи управління якістю виробів. Так, С.А. Агапцов розглядає мотивацію праці як фактор підвищення якості продукції [7]. У свою чергу, М. Шаповал відводить провідну роль питанням мотивації та підвищенню кваліфікації кадрів під час планування [10].

Метою дослідження є виявлення проблем та обґрунтування основних напрямків підвищення кваліфікації кадрів та якості праці робітників на підприємствах хлібопекарської галузі з ціллю удосконалення процесу управління якістю продукції.

Основні результати дослідження. У дослідженнях, що присвячені питанням управління якістю продукції, існують різні думки стосовно напрямків підвищення кваліфікації кадрів та якості праці працівників, які є факторами, що впливають на рівень ефективності системи управління якістю продукції на підприємствах з виробництва хліба та хлібобулочних виробів.

Так, М. Шаповал вважає, що важливо спрямувати зусилля на підвищення якості праці працівників, їх кваліфікацію та професійні навички, дотримання технологічної та трудової дисциплін [10, 22]. Ю.Ф. Мельник припускає, що даний фактор включає, перш за все, рівень кваліфікації персоналу, задіяного у виробництві продукції, досвід роботи та професійну майстерність кадрів, а також загальне ставлення до роботи, внаслідок чого покращиться процес ідентифікації продукції встановленим вимогам [6].

Власні дослідження проведемо на прикладі зразкових підприємств із виробництва хліба та хлібобулочних виробів, якими є ДП ПАТ «Київхліб» «Хлібокомбінат № 10» та ДП ПАТ «Київхліб» «Хлібокомбінат № 12». Ступінь впливу фактора на цих підприємствах високий, а на втрати від нього припадає від 26% до 36% загального браку, причому в останні роки спостерігається ріст таких втрат [8; 9]. Дослідження складу та кваліфікації робочого персоналу показали, що на підприємствах домінують працівники, які мають середню та середню спеціальну освіту і стаж роботи в межах 15–20 років. Не дивлячись на те, що підприємства за останні роки почали приділяти більше уваги підвищенню кваліфікації кадрів (більшість працівників отримують вищу освіту в процесі роботи), велика кількість дефектів та браку в рамках даного фактора пов'язане з недостатнім контролем технологічного процесу виробництва [5].

Крім цього, керівництво досліджуваних підприємств відзначає плінність кадрів, що пов'язано з тяжкою фізичною працею, 12-годинною зміною роботи і невідповідністю таким трудовим витратам заробітним платам (2700–3000 грн.), що також відображається на якості виконуваних робіт.

Ще однією проблемою є відсутність виробничих працівників середнього віку (37–45 років), що володіють достатнім стажем роботи та високою кваліфікацією. Виробничий персонал здебільшого поділяється на дві вікові категорії: 20–30 років, що характеризується недостатньою кваліфікацією та невеликим стажем, і 45–60 років, якій притаманний значний стаж роботи та високий професіоналізм, але ця категорія не має довгострокових перспектив для виробничого підприємства.

Наявність зазначених проблем потребує прискореного їх вирішення та застосування заходів для усунення прогалин.

Зменшення негативного впливу даного фактора потребує:

- підвищення кваліфікації виробничих працівників, зайнятих в основному виробництві, як найбільш важливої умови підвищення якості робіт, з обов'язковим внесенням до плану навчання. На досліджуваних підприємствах проводиться навчання, зокрема, управлінського персоналу, якого, на наш погляд, недостатньо для зменшення рівня дефектності хліба. У зв'язку з цим пропонується посилити увагу до навчання виробничого персоналу та постійного підвищення його кваліфікації, що повинно призвести до поступового отримання всіма працівниками вищої кваліфікації в галузі якості [4, 15];

- повного залучення виробничих працівників до процесу управління якістю, а також підвищення трудової й технологічної дисципліни, покращення культури виробництва; рекомендується ввести систематичні наради для вирішення питань щодо управління якістю у виробничих цехах, бригадах. Це дозволить оперативно уникати пробілів у знаннях та навичках робочих і концентрувати зусилля на першочергових заходах задля зниження рівня дефектності. В міру залучення персоналу до процесу управління якістю повинен, як наслідок, підвищитися загальний рівень культури виробництва, ставлення до роботи, покращитися трудова дисципліна, що дозволить на високому рівні формувати програми просування пропозицій, висхідних від працівників та службовців, що є одним із джерел заходів, які включаються до плану по якості;

- для зменшення плинності кадрів і формування повноцінного виробничого колективу, а також стимулювання підвищення якості, необхідно задіяти впровадження механізму мотивації працівників за досягнуті показники в області підвищенні якості.

Аналіз структури мотивації на досліджуваних підприємствах виявив, що річний розмір премії виробничих робітників може сягати 10–20% за результатами року, і як правило, виплачуватися кожен рік в однакових розмірах, незалежно від досягнутих показників якості. Дана система матеріального стимулювання праці не направлена на досягнення високих показників якості, через що вона є неефективною. Тоді як для підвищення задоволення персоналу і трудової активності, спрямованої на ріст якості продукції, необхідно переглянути діючу систему оплати праці, перебудувавши її на основі стимулювання результатів в області якості. Зважаючи на аналіз факторів, які впливають на якість продукції, вважаємо за доцільне переглянути існуючу систему стимулювання праці робітників наступним чином (табл. 1).

Таблиця 1. Структура діючої і запропонованої систем стимулювання праці, авторська розробка

Діюча система стимулювання праці, %		Запропонована система оплати праці, %	
1. Розмір щорічної премії	10–20	1. Розмір щорічної премії за виконання планових заходів у галузі якості	18–30
2. Частка основної ЗП у загальному доході працівників	80–90	2. Частка основної заробітної плати у загальному доході працівника	60–70
3. Частка доплат за дотримання вимог стандартів якості	5–10	3. Частка доплат за дотримання стандартів по якості	15–25
4. Частка доплат за виробництво продукції понад планової кількості	5–10	4. Частка доплат за понадплановий обсяг виробництва	3–5

Виходячи з вищевикладеного матеріалу, можна зробити такі **висновки**. Пропонується змінити розміри преміальних доплат за кількість і якість виробництва продукції. Враховуючи, що попит на хлібобулочну продукцію в цілому є стабільним, доплати за перевиконання планових обсягів випуску продукції можна зменшити до 3–5%. Преміальні доплати за підвищення якості продукції логічно підвищити до 15–25%. При цьому особливу увагу необхідно приділяти преміюванню персоналу за впровадження заходів з підвищення цільової програми підвищення якості. У зв'язку з цим, відповідно до табл. 1, частка основної заробітної плати зменшиться до 60–70%, але відбудеться збільшення частки доплат за високу якість, а також щорічних преміальних виплат за виконання планових заходів щодо якості, при цьому загальний фонд оплати праці не збільшиться.

1. *Агафонов В.А.* Аналіз стратегій та розробка комплексних програм. – М.: Наука, 1990. – 216 с.
2. *Басовський Л.Е., Протасєв В.Б.* Управління якістю. – К.: ІНФРАМ, 2005. – 212 с.
3. *Вишневецька О.В.* Харчова промисловість України: тенденції, проблеми, перспективи. – К.: Аграр Медіа Груп, 2013. – 175 с.
4. *Гнатенко П.А., Копнов В.А., Зотов Ф.П.* Практичні аспекти планування якості // *Методи менеджменту якості.* – 2008. – №6. – С. 12–22.
5. *Зось-Кіор М.В., Соколова Н.С.* Управління якістю і конкурентоспроможністю продукції аграрних підприємств в умовах глобалізації економіки: Монографія. – Луганськ: ЛНАУ, 2012. – 248 с.
6. *Мельник Ю.Ф., Новиков В.М., Школьник Л.С.* Основи управління безпечністю харчових продуктів: Навч. посібник. – К.: Союз споживачів України, 2007. – 297 с.
7. *Мотивація праці як фактор підвищення ефективності виробничо-господарської діяльності підприємства / С.А. Агапцов, А.І. Мордвинцев, П.А. Фомін, Л.С. Шаховська.* – К.: Кондор, 1997. – 287 с.
8. *Нікіфорова Є.М., Резнікова Н.А.* Система збалансованих показників: інтегрований менеджмент // *Проблеми теорії і практики управління.* – 2007. – №3. – С. 46–53.
9. Система менеджменту якості. Керівництво по якості РК 01-2009. «Управління персоналом», Документаційна процедура, ДП 6.2-09. – К., 2009. – 84 с.
10. *Шаповал М.* Менеджмент якості: Підручник. – К.: Т-во Знання, КОО, 2003. – 300 с.
11. *Юшин С.О.* Методологічні підвалини взаємодоповнення інноваційно-інвестиційної моделі розвитку та системи управління якістю // *Економіка: проблеми теорії та практики: Збірник наук. праць.* – Вип. 258: В 4-х т. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2009. – Т. 2. – С. 569–575.

Стаття надійшла до редакції 25.09.2014.