

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВІДОКРЕМЛЕНИЙ СТРУКТУРНИЙ ПІДРОЗДІЛ
«КРИВОРІЗЬКИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ
НАЦІОНАЛЬНОГО АВІАЦІЙНОГО УНІВЕРСИТЕТУ»
Факультет повітряного транспорту та комп'ютерних технологій
Кафедра менеджменту та логістики

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ
Завідувач кафедри
к.е.н. Н.В. Смирнова

«____» _____ 2022 р.

ДИПЛОМНА РОБОТА
(ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА)

ВИПУСКНИКА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЮ
«БАКАЛАВР»

Тема: «ЯКІСТЬ ПРАЦІ В СИСТЕМІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ
ПІДПРИЄМСТВОМ»

Розробив

Д.В. Феленко

Керівник

к.е.н. Н.В. Смирнова

Консультанти з розділів:

Охорона праці

Т.І. Сергєєва

Нормоконтролер

к.е.н. Н.В. Смирнова

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВІДОКРЕМЛЕНИЙ СТРУКТУРНИЙ ПІДРОЗДІЛ
«КРИВОРІЗЬКИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ
НАЦІОНАЛЬНОГО АВІАЦІЙНОГО УНІВЕРСИТЕТУ»

Факультет повітряного транспорту та комп'ютерних технологій

Кафедра менеджменту та логістики

Спеціальність 073 «Менеджмент»

Освітньо-професійна програма «Менеджмент транспорту та логістики»

ЗАТВЕРДЖУЮ
 Завідувач кафедри
 к.е.н. Н.В. Смирнова

«___» _____ 2022 р.

ЗАВДАННЯ

на дипломну роботу

ФЕЛЕНКО ДІАНИ ВІТАЛІЇВНИ

1. Тема роботи: «Якість праці в системі стратегічного управління підприємством»

Затверджена наказом начальника коледжу від «___» _____ 2022 р. № ___/ст.

2. Термін виконання роботи: з «18» квітня 2022 р. до «17» червня 2022 р.

3. Вихідні дані до роботи: фінансова та статистична звітність ПрАТ «Північний ГЗК»

4. Зміст роботи:

1. Теоретико-методичний аспект якості праці як елементу системи стратегічного управління підприємством
2. Оцінка ефективності якості праці в системі стратегічного управління ПрАТ «Північний ГЗК»
3. Організаційно-методичні заходи щодо покращення якості праці в системі стратегічного управління ПрАТ «Північний ГЗК»
4. Охорона праці

5. Перелік графічного матеріалу: електронна версія доповіді та презентація.

6. Консультанти з окремих розділів

Розділ	Консультант	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Охорона праці	Т.І. Сергєєва		

7. Дата видачі завдання «15» квітня 2022 р.

Керівник роботи _____
(підпис)

к.е.н. Н.В. Смирнова

Завдання прийняв до виконання _____
(підпис)

Д.В. Феленко

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№	Найменування етапів роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1.	Виконання 1 розділу дипломної роботи	18.04.2022	
2.	Виконання 2 розділу дипломної роботи	02.05.2022	
3.	Виконання 3 розділу дипломної роботи	16.05.2022	
4.	Виконання 4 розділу дипломної роботи з охорони праці	30.05.2022	
5.	Оформлення дипломної роботи, нормоконтроль	06.06.2022	
6.	Подання на кафедру дипломної роботи. Усунення недоліків.	10.06.2022	
7.	Підготовка матеріалів до презентації	17.06.2022	

Студент-дипломник _____
(підпис)

Д.В. Феленко

Керівник роботи _____
(підпис)

к.е.н. Н.В. Смирнова

РЕФЕРАТ

Бакалаврська дипломна робота: 65 с., 2 табл., 7 рис., 2 дод., 13 джерел.

ОРГАНІЗАЦІЙНА СТРУКТУРА УПРАВЛІННЯ, ЯКІСТЬ, ПЛАНУВАННЯ, СОБІВАРТІСТЬ, АНАЛІЗ, ОПТИМІЗАЦІЯ.

Об'єкт дослідження – якість праці.

Мета роботи – формулювання теоретичних положень та методичних рекомендацій щодо формування та впровадження системи управління якістю праці промислових підприємств.

Завдання роботи:

- розглянути сутність і значення якості праці як елементу стратегічного управління підприємством;
- розглянути технологію покращення якості праці в системі стратегічного управління підприємством;
- розглянути загальні проблеми якості праці в системі стратегічного управління підприємством;
- надати оцінку діяльності ПрАТ «Північний ГЗК»;
- розглянути якість праці як елемент системи стратегічного управління ПрАТ «Північний ГЗК»;
- розглянути аналіз якості праці в системі стратегічного управління ПрАТ «Північний ГЗК»
- перевірити комплекс заходів щодо покращення якості праці в системі стратегічного управління ПрАТ «Північний ГЗК»
 - описати альтернативні варіанти покращення якості праці в системі стратегічного управління ПрАТ «Північний ГЗК»

Методи дослідження. Під час написання дипломної роботи використовувались методи аналізу, синтезу, індукції, дедукції, описовий метод, метод порівняння, узагальнення, аналогії, розрахунковий метод, анкетне опитування.

Положення, що виносяться на захист: перевірка ефективності покращення організаційної структури підприємства на основі впровадження системи якості.

Рекомендації щодо використання роботи: основні наукові положення дипломної роботи доведено до рівня методичних розробок, що дозволяє використати їх у практиці формування систем управління на підприємствах України.

Висновки та пропозиції щодо розвитку об'єкта дослідження й доцільність продовження досліджень. Проведено оцінку покращення якості, в системі стратегічного управління підприємства.

ЗМІСТ

	Стор.
ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНИЙ АСПЕКТ ЯКОСТІ ПРАЦІ ЯК ЕЛЕМЕНТУ СИСТЕМИ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ	9
1.1. Сутність і значення якості праці як елементу стратегічного управління підприємством	9
1.2. Технологія покращення якості праці в системі стратегічного управління підприємством	12
1.3. Загальні проблеми якості праці в системі стратегічного управління підприємством	15
РОЗДІЛ 2. ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ЯКОСТІ ПРАЦІ В СИСТЕМІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПРАТ «ПІВНІЧНИЙ ГЗК»	18
2.1. Аналітична оцінка господарської діяльності ПрАТ «Північний ГЗК»	18
2.2. Якість праці як елемент системи стратегічного управління ПрАТ «Північний ГЗК»	24
2.3. Аналіз якості праці в системі стратегічного управління ПрАТ «Північний ГЗК»	27
РОЗДІЛ 3. ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ ЗАХОДИ ЩОДО ПОКРАЩЕННЯ ЯКОСТІ ПРАЦІ В СИСТЕМІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПРАТ «ПІВНІЧНИЙ ГЗК»	33
3.1. Комплекс заходів щодо покращення якості праці в системі стратегічного управління ПрАТ «Північний ГЗК»	33
3.2. Альтернативні варіанти покращення якості праці в системі стратегічного управління ПрАТ «Північний ГЗК»	38
3.3. Перевірка ефективності впровадження заходів щодо покращення якості праці в системі стратегічного управління ПрАТ «Північний ГЗК»	42
РОЗДІЛ 4. ОХОРОНА ПРАЦІ	46
4.1. Техніка безпечної експлуатації підприємства	46
4.2. Гігієна праці і виробнича санітарія підприємства	52
4.3. Техніка пожежної безпеки підприємства	56
ВИСНОВКИ	61
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	63
ДОДАТКИ	64

ВСТУП

Актуальність теми. Формування та розвиток ринкових відносин в українській економіці та формування конкурентного середовища об'єктивно вимагають розробки відповідних заходів управління соціально-виробничими відносинами в колективі, налагодження механізмів нагляду та оптимізації на всіх рівнях, у тому числі мікроекономіки, науково-дослідницьких та розробки основ для покращення роботи

Особливе значення, з точки зору забезпечення високого рівня ефективності праці, розвитку системи управління якістю, наукової обґрунтованості є однією з передумов ефективної діяльності підприємства. Якість роботи відбивається на якості роботи працівників підприємства, покращенні трудово-управлінських відносин, зміні характеру та змісту роботи, зміні соціально-психологічної атмосфери підприємства.

Дослідження якості праці має важливе методологічне значення, оскільки є свідченням перетворення трудових проблем на вищий рівень, дозволяє вивчати глибинні сутнісні характеристики трудових відносин і процесів, джерела і суперечності праці. Актуальність теми набуває особливого значення при подоланні деформацій промислового виробництва, створенні нових систем управління суспільно-виробничими відносинами, розробці концепцій усунення колективних спорів для зниження непередбачених витрат для виробничих систем.

Розуміння питань якості праці та їх удосконалення в сучасних умовах ускладнюється наявністю негативних процесів на макро- та мікроекономічному рівнях, тому існує об'єктивна необхідність своєчасно оцінювати соціально-трудова відносини в колективах, розробляти та застосовувати найкращі моделі розвитку та регулювання.

Значення цього дослідження зростає, оскільки сучасні заходи щодо підвищення якості праці робітників значною мірою базуються на адміністративних підходах до регулювання виробничих відносин без урахування соціально-економічних параметрів, що переважають на

виробництві. Тому виникає потреба у розробці теоретичних і прикладних аспектів регулювання якості праці робітників, створенні ефективних механізмів та оптимізаційних моделей, які визначають наукову та практичну актуальність обраної теми дослідження.

Сьогодні в Україні йде процес структурної перебудови промислового виробництва, дуже важливо запровадити в системі управління нові методи принципового управління якістю праці, орієнтуючись на якість виробничого процесу і на основу успішної діяльності бізнесу, впевненістю в стабільності, конкурентних умовах і перспективах зростання. Тому для вирішення проблеми підвищення якості праці та управління нею необхідно розвивати вкрай необхідне налагодження системи управління для визначення та досягнення необхідного рівня якості праці працівників.

Актуальність і недоліки дослідження, а також теоретичні та практичні потреби у розв'язанні проблеми створення системи управління якістю праці робітників промислових підприємств зумовили вибір теми дипломної роботи, її мети та завдань.

Метою даної дипломної роботи є формулювання теоретичних положень та методичних рекомендацій щодо формування та впровадження системи управління якістю праці промислових підприємств.

Досягнення цієї мети вимагає вирішення певних завдань.

Об'єктом дослідження є якість праці.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні проблеми розвитку якості праці промислових підприємств.

Методологічною основою дипломного дослідження є загальна економічна теорія, основні положення вітчизняних та зарубіжних вчених щодо якості праці та наукових досягнень управління нею. У процесі написання дипломної роботи досліджується поставлене завдання за допомогою загальнонаукових методів. Теоретичне узагальнення - з'ясування поняття якості праці в сучасних соціально-економічних умовах; системний і статистичний аналіз - дослідження, групування, визначення впливу робочих місць робітників Основні фактори

якості праці та створення моделі визначення та управління якістю робочих місць робітників

Практичне значення отриманих результатів полягає у створенні основи для вирішення проблем формування та функціонування якості праці та системи управління нею на промислових підприємствах. Використання запропонованих науково-практичних розробок в управлінні виробничим процесом дозволяє встановити науково обгрунтований рівень якості праці, що сприяє підвищенню ефективності, покращенню якості продукції, сприяє стійким психологічним відносинам між учасниками виробничого процесу.

Робота складається із вступу, чотирьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНИЙ АСПЕКТ ЯКОСТІ ПРАЦІ ЯК ЕЛЕМЕНТУ СИСТЕМИ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

1.1 Сутність і значення якості праці як елементу стратегічного управління підприємством

Якість праці — це сукупність конкретних дій, спрямованих на досягнення конкретної матеріальної мети, що відрізняє одну конкретну роботу від іншої. Якісні аспекти праці характеризуються показниками складності, напруженості, розумової продуктивності. Більш напружена і професійна праця створює все більш якісну споживну вартість продукції праці за одиницю часу, що є основою оплати праці (продукту), попиту і реалізації, а також запорукою ефективності та рентабельності.

Оцінка якості праці сприяє розвитку професійно-особистісних якостей працівників, необхідних для досягнення посадових цілей (напрямую) всього суб'єкта господарювання.

З розвитком науки і техніки вимоги до якості праці стають все вищими, особливо в питанні організації наукової праці.

Вимоги до якості праці поширюються на професії, кваліфікації та ділових якостей, які визначають придатність працівника до певного виду роботи. Тому оцінка якості праці передбачає систематичне та ретельне вивчення якості робочої сили для досягнення постійного розвитку робочої сили шляхом оновлення, переміщення та навчання. Тому в економічно розвинених країнах підприємства приділяють значну увагу оцінці якості праці. Така робота вважається невід'ємною частиною організаційного процесу вдосконалення праці та управління.

Оцінка якості праці використовується для:

- дослідження придатності співробітників до кар'єри та розробка заходів для її покращення;
- як основний засіб винагороди працівників.

Основні погляди науковців на сутність поняття «якість праці» представлене в таблиці 1.1:

Таблиця 1.1 – Найбільш поширені трактування поняття «якість праці»

№ з/п	Автор(и)	Трактування поняття
1	Дуглас Мак-Грегор	Теорія Х та теорія Y. Теорія Х припускає, що працівники спочатку ліниві і будуть по можливості уникати роботи. Тому працівники повинні бути під пильним наглядом, для чого розробляються комплексні системи контролю. Теорія Y передбачає, що працівники можуть бути амбітними, мати внутрішні стимули, прагнути взяти на себе більше відповідальності, здійснювати самоконтроль та самоврядування.
2	Теодор Уильям Шульц	«Усі людські ресурси та здібності є або вродженими, або набутими. Кожна людина народжується з індивідуальним комплексом генів, визначальним вродженим людським потенціалом»
3	Г'єри Стенлі Беккер	«Сформований в результаті інвестицій та накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей та мотивацій, які доцільно використовуються у тій чи іншій сфері суспільного відтворення, сприяють зростанню продуктивності праці та ефективності виробництва і тим самим впливають на зростання заробітків цієї людини»
4	Дмитро Михайлович Генкін	Запропонував назвати працю без елементів творчості та новизни регламентованою (α -працею), а працю, пов'язану зі створенням нових благ, - інноваційною, творчою (β -працею). При цьому α -праця може бути не тільки фізичною, а й розумовою.

Примітка: систематизовано автором

Оцінки якості праці починають використовуватися як «оцінки заслуг» у американських підприємствах. Пізніше його застосування поширилося і на інші країни. Україна також має певний досвід його застосування.

В Україні оцінка якості праці використовується переважно як засіб стимулювання робочої сили та розподілу колективних премій серед працівників.

Кожне підприємство та його підрозділи формують відповідні показники якості праці відповідно до особливостей трудової діяльності. Кожен показник має кількісну оцінку, виражену в балах або коефіцієнтах. Одиниця – це нормальне значення якості праці.

Показники (критерії) системи оцінки якості праці повинні бути легко ідентифікованими та універсальними, тобто для більшості працівників. Зазвичай при розробці системи оцінки якості праці використовується невелика

кількість показників - від 4 до 15. Використання великої кількості показників ускладнює їх обчислення та сприйняття. Однак для цього виду роботи важливі і метрики.

Робітники є основною складовою праці. Людина може бути не тільки засобом для досягнення певної мети, не витратами, які несуть працівники для отримання життєвих благ, а й метою, добром і цінністю. Робота має приносити задоволення з точки зору оплати, умов праці, можливостей кар'єрного розвитку та впевненості в завтрашньому дні. Тому якість праці також розглядається експертами як невід'ємна частина ефективності роботи, а також як сукупність ознак і компетенцій працівника, що характеризують його здібності – досконале розуміння праці працівника, враховуючи складність його роботи.

Якість праці конкретного працівника вимагає аналізу всіх компонентів роботи, тобто: роботи, виконаної відповідно до технічних, директивних вимог, або роботи під керівництвом. Продуктивність цього виду праці можна підвищити за рахунок збільшення кількості працівників, робочого часу та інтенсивності праці; праця, яка спрямована на створення нових переваг, нових методів виробництва, тобто творчої роботи або бета-роботи. Підвищити продуктивність праці і ефективність можна на основі нових технологій, прийомів, організаційних концепцій і методів зниження витрат праці.

Необхідними умовами для такої праці є здоров'я людини, високий рівень освіти, професіоналізм, мотивація; праця з урахуванням ступеня духовності, моральності та совісті людини. Ці фактори можуть суттєво вплинути на настрій людини до роботи, на стиль спілкування в колективі, на морально-психологічний клімат, на здатність працівника адаптуватися до галузі.

Виходячи з цього, для забезпечення якості праці та підтримки конкурентоспроможності підприємств та економіки в цілому, необхідно створити умови для ефективної роботи – забезпечити дотримання певних критеріїв поведінки людини (знань, умінь, навичок, досвіду).

Якість праці на підприємстві слід розглядати як міру потенціалу працівників за конкретних виробничо-економічних умов. Тому реалізація

можливостей особистості в трудовій діяльності залежить насамперед від її трудового потенціалу та мотивації.

Створення умов для їх удосконалення – це шлях забезпечення якісної праці. Розвиток європейської економіки змусив експертів зробити важливий висновок – індикаторами якості праці є заробітна плата, оптимальне співвідношення роботи та відпочинку, рівень кваліфікації, перспективи кар'єрного росту, творче наповнення, оптимальна відповідність вимогам робочого місця до співробітників.

Проте високих результатів неможливо досягти без соціального діалогу на ринку праці, гендерної рівності та недискримінації, гнучкості, балансу між роботою та особистим життям, здоров'ям працівників та безпеки роботи.

Таким чином, створення та впровадження якісних умов праці забезпечує виконання завдання МОП (Міжнародна організація праці) у XXI столітті – соціальний прогрес і розвиток на основі гідної праці, а саме гідної зайнятості, прав людини, соціального захисту та соціального діалогу.

1.2 Технологія покращення якості праці в системі стратегічного управління підприємством

Сьогодні співробітники зацікавлені не тільки в мотивації, а й в участі в розробці організаційних змін, спрямованих на підвищення якості праці. Яскравою ознакою такого інтересу та його наслідків є те, що більше двох тисяч комерційних і некомерційних державних і приватних організацій та урядів долучилися до активної офіційної діяльності, спрямованої на підвищення якості праці. Кількість окремих підприємств, установ і робочих місць, залучених до цього процесу, може бути значно більшою.

Інтерес до якості праці зростає як у західних промислово розвинених країнах, так і в Україні.

Якість праці характеризується високою якістю, коли:

- робота весела і важка;

- співробітники отримують належну винагороду та визнання за їхні внески;
- робоче місце чисте, добре освітлене та без зайвого шуму;
- контроль мінімальний, але при необхідності доступний відразу;
- працівники беруть участь у процесах прийняття рішень, які впливають на них та їх роботу;
- забезпечення безпеки праці та створення середовища дружніх стосунків з колегами;
- працівники мають можливість покращити добробут та охорону здоров'я.

Далі детально обговоримо питання підвищення якості праці шляхом реорганізації. Велика частина раннього управлінського мислення зосереджувалась на розробці робочих завдань, які дозволяють максимізувати переваги поділу праці, технології та автоматизації. Оскільки економічна безпека працівників зростає, а освітні, культурні та соціальні цінності змінюються, компанії починають відчувати все більші труднощі через характер роботи. Стає все більш очевидним, що вузькоспеціалізовані монотонні завдання можуть призвести до втоми співробітників і зниження морального духу.

Збільшилися прогули та плинність кадрів, траплялися навіть випадки саботажу. Як наслідок, переваги від підвищення продуктивності праці за рахунок вузької спеціалізації різко знизилися. Щоб змінити ситуацію, деякі прогресивні компанії почали намагатися реструктуризувати робочу силу, намагаючись зробити робочі місця більш приємними і дати людям більше можливостей задовольняти їхні вищі потреби: досягнення, самореалізацію та особистий розвиток. Звичайно, організації сподіваються, що це підвищить продуктивність і зменшить втрати через прогули, високу плинність кадрів та зниження якості.

Найпоширенішим методом реорганізації праці є розширення та збагачення праці, що супроводжується відповідно збільшенням і поглибленням трудових завдань.

Як підвищити якість праці?

Дуже корисно зрозуміти та проаналізувати проблему, перш ніж шукати рішення. Якщо керівництво вирішить підняти всім зарплату, на це зможе підвищити мотивацію. Це буде працювати протягом короткого часу. Пізніше у керівництва будуть проблеми. Працівники компанії не тільки чекатимуть вищої зарплати, але й надалі стикатимуться з тиском своїх початкових проблем.

Від поганого настрою в колективі потрібно позбутися будь-якими способами. Якими б талановитими не були працівники, якщо вони постійно в поганому настрої, у них немає роботи, то якість праці знижується. Керівництву потрібно більше часу проводити зі своїми командами.

Удосконалення організації праці з допомогою розширення сфери діяльності, збагачення змісту діяльності сприяє знищенню одноманітності й безглуздості роботи, об'єднанню різних елементів праці в одну, що найбільше відповідає вимогам розвитку підприємства. У цьому випадку працівник має повну інформацію про робочий процес і його кінцеву мету, яка необхідна для розуміння його місця і значення в організації.

Зміна умов відтворення якості праці в промислово розвинених країнах призвела до істотних змін у структурі споживання. Зокрема, пріоритетними та фізіологічними потребами стали такі предмети споживчих витрат, як відпочинок, розваги та культурні потреби.

Рівень якості індивідуального результату працівника визначається не тільки в кінці трудового процесу. Це перевірено практикою під час використання створеного продукту. Важливою ознакою якості праці є почуття відповідальності кожного за роботу, яку вони виконують. Самовладання, чистота, самодисципліна, почуття відповідальності співробітників не тільки за себе, а й за роботу в команді – необхідні передумови якісної праці.

В умовах науково-технічного прогресу як спеціалістам, так і робітникам доводиться мати справу з найсучаснішою технікою та технологіями. Їх необхідно залучати до вирішення завдань, пов'язаних із застосуванням програмованих технологічних процесів, обробкою нових матеріалів. Успішне

вирішення цих проблем залежить від здатності працівників освоювати нові інструменти.

Однією з головних передумов якісної праці є своєчасне та якісне інформаційне забезпечення всіх працівників. Це не тільки підтримує інтерес до якості праці, але також допомагає підтримувати високий рівень якості продукції.

1.3 Загальні проблеми якості праці в системі стратегічного управління підприємством

Щоб правильно проаналізувати якість праці на підприємстві, перш за все необхідно розрізнити його здатність і бажання працівника виконувати роботу. Слід мати на увазі, що ці два компоненти тісно пов'язані і взаємозалежні. Такий підхід вимагає ретельного розгляду різних факторів, які визначають працездатність і бажання працювати, оскільки вони вирішально визначають ефективність праці.

Людські навички призначені для розвитку трудових навичок, включаючи набуті знання, розумову та фізичну здатність застосовувати ці навички, а також специфічні індивідуальні якості, такі як обережність, витривалість, терпіння, чуйність та здатність адекватно реагувати на ситуації. Іншими словами, кожен працівник повинен добре розуміти, якими знаннями та вміннями він повинен володіти, щоб успішно розв'язувати поставлене завдання, і які умови праці для цього потрібні.

Сучасний етап економічного розвитку приніс багато нагальних проблем народному господарству. Одне з найважливіших питань – якість праці. Потреба України вийти на рівень міжнародних економічних відносин як рівноправного конкурентоспроможного партнера потребує особливої уваги до цього питання. Перш за все, в останні роки спостерігається чітка негативна тенденція, яка знижує потенціал якості праці в Україні.

Питання якості робочих місць в Україні потребує конкурентоспроможної та соціально орієнтованої національної економіки, яка має відігравати ключову

роль у прийнятті поточних рішень та довгостроковому плануванні на всіх рівнях влади. Без високоосвіченої та висококваліфікованої робочої сили неможливо впроваджувати нові технології, розвивати наукомісткі галузі та постійно покращувати якісні характеристики.

В Україні стабільно створюються якісні робочі місця з високим рівнем загальної та професійної освіти та задовільними фізичними, фізіологічними та психофізіологічними характеристиками. Проте, останні роки якість праці в нашій країні втрачає ті елементи, які її гарантують. Системна криза вкрай негативно впливає на всі сторони суспільства, але найбільш відчутної шкоди завдала якості праці через обмежену підготовку кадрів, незбалансоване харчування та неналежну охорону здоров'я.

Не випадково, хоча загальний попит економіки на працівників значно знизився, попит підприємств на професіоналів, спеціалістів, техніків, кваліфікованих робітників з інструментами, операторів, монтажників обладнання та механізмів динамічно зростає.

Українські підприємства та організації не мають юридичних зобов'язань щодо підготовки, перепідготовки та освіти. Тому для нас важливу роль відіграє позитивний досвід таких країн, що розвиваються, як Німеччина та Франція.

Низький дохід на душу населення для більшості населення має довгостроковий негативний вплив на відтворення та якість праці. Ми знаємо, що основою грошового доходу має бути заробітна плата як ціна якісної праці. Проте значно нижчий відсоток заробітної плати в інших розвинених країнах – не єдина причина серйозних недоліків та проблем у якості роботи.

Проблемами, які знижують якість праці:

- погане виконання професійних обов'язків;
- погана гігієна на робочому місці;
- порушення термінів;
- виготовлення неякісних продуктів;
- недбале ставлення до техніки;
- порушення трудової дисципліни тощо.

85% успіху провідних компаній залежить від психологічної готовності кожного співробітника пожертвувати особистими інтересами заради процвітання компанії.

Проблема багатьох компаній полягає в тому, що вони мотивовані до роботи, але працівники виконують лише мінімальний обсяг функціональних обов'язків, що негативно позначається на якості праці і компанія втрачає свої конкурентні переваги.

Якість праці працівника залежить від складності роботи, кваліфікації, навичок, психофізіологічного стану працівника (його здібностей) та його трудового ставлення (бажання виконувати завдання відповідно до встановлених вимог).

Не в останню чергу відзначимо відсутність стимулів у роботодавців покращувати організацію та умови праці своїх працівників. Ця проблема пов'язана з тим, що основний тягар компенсації здоров'я працівників лежить на державі.

Загалом у нашій країні існує дистанція між роботодавцями та працівниками, оскільки в Україні немає ефективної системи оплати праці, яка б заохочувала працівників до ефективної праці. Очевидною проблемою є й неспроможність держави забезпечити соціальну та економічну динаміку всіх учасників трудових відносин.

Тому необхідно приділяти належне значення нематеріальним мотиваційним методам — поваги, гнучкому режиму роботи, можливості ініціативи та співпраці в колективі, довірі керівництва.

При цьому матеріальні складові (преміювання та премії, індивідуальні витрати працівника, заробітна плата) методів, що впливають на працівників, також мають покращувати якість роботи.

РОЗДІЛ 2

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ЯКОСТІ ПРАЦІ В СИСТЕМІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПАТ «ПІВНІЧНИЙ ГЗК»

2.1 Аналітична оцінка діяльності ПрАТ «Північний ГЗК»

Північний ГЗК – лідер гірничодобувної промисловості України, одна з найбільших гірничодобувних компаній Європи з повним циклом переробки сировини для металургійної промисловості: залізорудного концентрату та прокатних станів .

Завод розташований у Кривому Розі Дніпропетровської області. Має повний цикл підготовки сировини. Промислові запаси оцінюються в 2943 млн тонн.

ПрАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» входить до групи Метінвест, найбільшої приватної компанії в Україні, гірничо-металургійні підприємства якої об'єднані в єдиний цикл виробництва та збуту, від видобутку вугілля та корисних копалин до реалізації металів.

Сьогодні виробничі потужності підприємства дозволяють виробляти 14,2 млн. тонн концентрату та 11,1 млн. тонн прокатних станів.

Сировинну базу компанії складають великі родовища залізного кварциту, що розробляються на Первомайському та Ганнівському кар'єрах, загальні промислові запаси яких становлять 3108 млн. тонн мінеральної сировини.

Перспективний проект: збільшення сировинної бази заводу шляхом переробки відходів збагачення хвостів, використання сухої магнітної сепарації як методу попереднього збагачення сировини, а також реструктуризація та реконструкція збагачувальної фабрики, покращуючи тим самим якість товарної продукції.

Сьогодні ПрАТ «Північний ГЗК» є монополістом на ринку залізорудної сировини в Україні і виробляє до 45% залізорудних обкатишів і близько 20% залізорудного концентрату. Підприємство виробляє та реалізує два основних види торгуваної продукції: залізорудний концентрат та залізорудні заводи.

У перетворенні економіки України на ринкові відносини відіграють роль права компаній у сфері фінансово-господарської діяльності, роль своєчасного та якісного аналізу фінансового стану підприємств, оцінки їх платоспроможності та фінансової стійкості та пошуку рішення щодо збільшення та посилення фінансування. стабільність.

Підвищити та зміцнити фінансову стабільність - необхідний системний аналіз фінансового стану підприємства, оскільки його платоспроможність значною мірою залежить від його прибутковості та прибутку. Аналіз фінансового стану підприємства є одним з інструментів визначення істини. Конкурентоспроможність.

Це дуже важливо в умовах ринкової економіки, оскільки підприємства конкурують за споживачів своєї продукції. Також враховуйте фінансове становище компанії. Тому питання аналізу та оцінки фінансового стану підприємства є надзвичайно важливим.

Зовнішньоекономічна діяльність ПрАТ «Північний ГЗК», виробництво продукції, яка була б конкурентоспроможною на зовнішніх ринках, залежить не тільки від технічної команди підприємства, наявності сучасних технологій, чіткої системи контролю якості продукції, дослідження ринку та послідовного реалізація концепції просування товарів на зовнішніх ринках, а й у кваліфікації співробітників компанії, ефективне управління людськими ресурсами.

В даний час зросла роль техніко-економічного аналізу, оскільки основні показники самостійно розраховують і планують ефективність дій щодо впровадження нової техніки, технологій, організації виробництва, підприємств. ПрАТ «Північний ГЗК» охоплює певний спектр діяльності.

Техніко-економічний аналіз здійснюється економістами, інженерами, робітниками та державними органами на основі оперативних і періодичних звітів. Його метою є оцінка господарської діяльності, виявлення причинно-наслідкових зв'язків і взаємодій різних факторів техніки та економіки, виробничих резервів, розробка заходів щодо раціоналізації використання ресурсів.

Техніко-економічні показники є важливим інструментом для оцінки, планування та контролю підприємницької діяльності.

За наявності зібраних статистичних даних проводиться техніко-економічний аналіз досліджуваної діяльності підприємства за 2017 та 2019 роки.

Таблиця 2.1 – Динаміка техніко-економічних показників компанії ПрАТ «Північний ГЗК»:

Показники	Рік			Абсолютний приріст +/-	
	2017	2018	2019	2018/2017	2019/2018
1	2	3	4	5	6
Вартість виробництва (готова продукція) тис. грн	387 471	258 060	480 889	129 411	222 829
Чистий дохід, тис. грн.	23 282 274	26 102 600	28 472 960	2 820 326	2 370 360
Собівартість, тис. грн.	11 487 819	13 330 821	16 055 749	1 843 002	2 724 928
Валовий прибуток (збиток) тис. грн	11 794 455	12 771 779	12 417 211	977 324	354 568
Фінансовий результат від операційної діяльності (прибуток чи збиток) тис. грн	9 860 332	9 712 781	8 000 404	147 551	1 712 377
Фінансовий результат до оподаткування (прибуток чи збиток) тис. грн	9 502 718	9 886 428	9 592 031	383 710	294 397
Витрати (дохід) з податку тис. грн	1 710 892	1 675 392	1 597 053	35 500	78 339
Чистий фінансовий результат (прибуток або збиток) у тис. грн	7 791 826	8,211,036	7 994 978	419 210	216 058

Примітка: фінансова звітність підприємства

Аналізуючи техніко-економічні показники ПрАТ «Північний ГЗК», можна зробити висновок, що згідно з таблицею 2.1, за проаналізований період у діяльності за 2017-2019 рр. спостерігається така динаміка показників:

Чистий дохід за період цих років був стабільним, спостерілось зростання, що свідчить про те, що підприємство ефективно функціонує в даних

економічних умовах, використовує конкурентні переваги та задовольняє потреби споживачів. Стабільність доходу показана на рисунку 2.1.

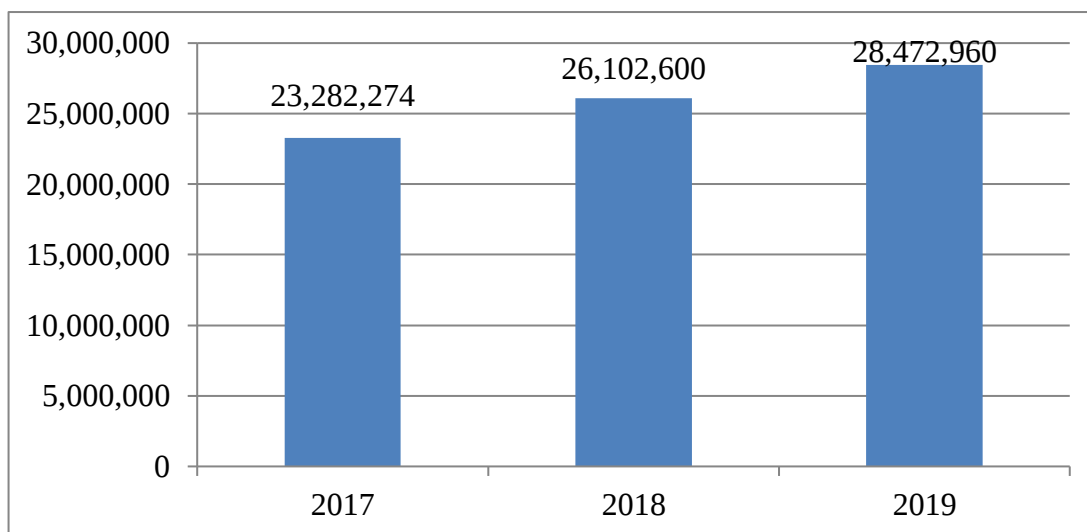


Рис. 2.1 – Статистика чистого доходу ПрАТ «Північний ГЗК»

Примітка: систематизовано автором

Збільшення чистого доходу свідчить про збільшення обсягів виробництва і реалізації продукції, зниження собівартості, поліпшення експлуатаційних характеристик, характеристик і структури продукції, раціональне використання виробничих площ і наявних ресурсів.

Якщо розглядати чистий фінансовий результат, то він протягом даних років був мінливим, то збільшувався (2018 рік), то навпаки зменшувався, зниження чистого фінансового результату вказує на зниження обсягів продажів, вищі виробничі витрати і, можливо, завищену вартість продукції, що призводить до зниження продажів.

Якщо проблем з виробництвом немає, слід звернути увагу на такі фактори, як продуктивність і зниження якості продукції, порушення умов праці тощо.

На рис. 2.2 можна побачити статистику витрат підприємства за період 2017-2019 рр.

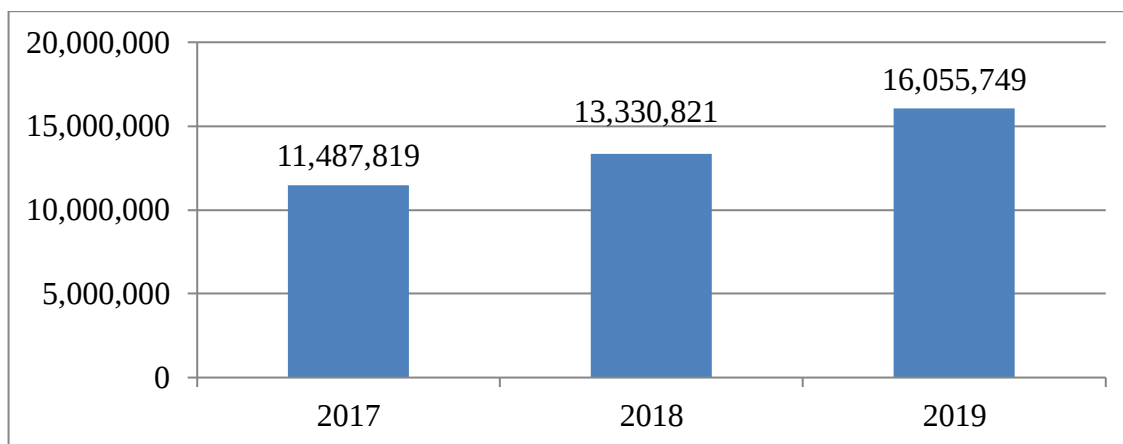


Рис. 2.2 – Статистика витрат ПрАТ «Північний ГЗК»

Примітка: систематизовано автором

Валовий прибуток не є стабільним протягом років, він показує операційні процеси, які дозволяють створювати ефективну робочу діяльність у повсякденній діяльності, підприємство існує в період економічної кризи. Статистика чистого фінансового результату вказана на рис. 2.3:

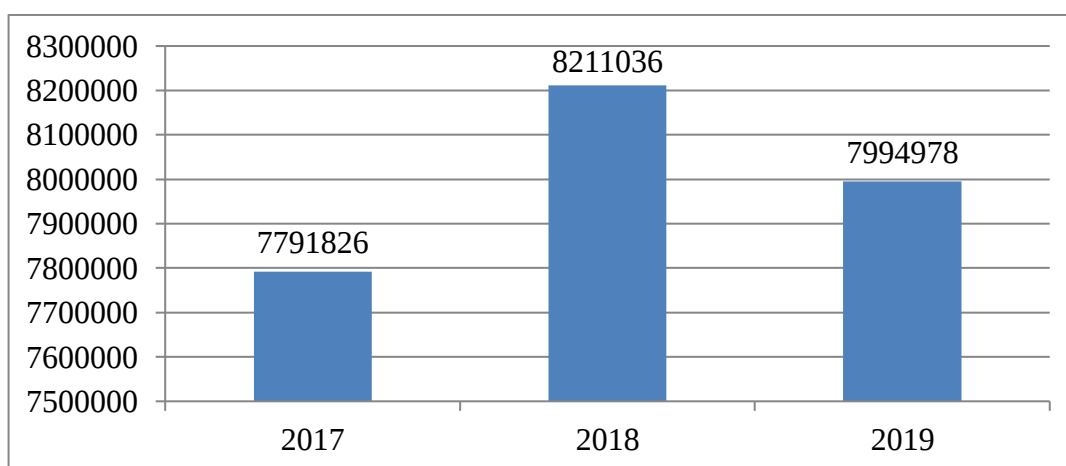


Рис. 2.3 – Статистика чистого фінансового результату

ПрАТ «Північний ГЗК»

Примітка: систематизовано автором

Витрати з роками зросли, підприємство має розробити заходи щодо зниження цього показника, щоб збільшити власні доходи.

Динаміка техніко-економічних показників ПрАТ «Північний ГЗК» задовільна, підприємство надає свої послуги, реалізує продукцію, користується попитом у потенційних споживачів, отримує прибуток та розвивається.

Порівняльна характеристика підприємства ПрАТ «Північний ГЗК» з іншими гірничо-збагачувальними комбінатами м. Кривий Ріг наведена у табл. 2.2.

Таблиця 2.2 – Порівняльна характеристика добувно-переробних підприємств

№ п/п	Підприємство	2016 рік	2017 рік	2018 рік	2019 рік	Відхилення 2012/ 2009	
1	Обсяг виробництва продукції, тис. грн					+, -	%
	ЦГЗК	2285969,74	4419777,00	6424119,00	4985866,00	2699896,00	118,11
	ПівдГЗК	2100421,00	6105012,00	10713358,00	7986649,00	5886228,00	280,24
	ПівнГЗК	5920884,90	10228695,00	14609026,00	11807135,00	5886251,00	99,42
	ІнГЗК	4342537,53	8830123,00	14548124,00	10099671,00	5757134,00	132,58
2	Обсяг виробництва продукції в зіставлених цінах 2009 р., тис. грн						
	ЦГЗК	2285969,74	2675936,00	2718159,00	2793479,00	507509,00	22,20
	ПівнГЗК	2100421,00	7272470,00	8266012,00	7589764,00	5489343,00	261,34
	ПівдГЗК	5920884,90	1556624,00	1624462,00	1817030,00	-4103855,00	-69,31
	ІнГЗК	4342537,53	5567399,00	5460400,00	5255021,00	912483,300	21,01
3	Середньооблікова чисельність персоналу, осіб						
	ЦГЗК	7212	6609	5915	5597	-1615	-22,39
	ПівнГЗК	9085	7775	7161	6782	-2303	-25,35
	ПівдГЗК	8718	8428	7902	7611	-1107	-12,7
	ІнГЗК	8595	6792	5942	5667	-2928	-34,07
4	Розмір фонду оплати праці, тис. грн						
	ЦГЗК	222 959,80	273349,60	296628,80	308153,40	85193,60	38,21
	ПівнГЗК	309158,70	364375,20	398044,30	405446,50	96287,80	31,15
	ПівдГЗК	244 444,70	321927,50	401035,70	430648,30	186203,60	76,17
	ІнГЗК	284583,90	319301,20	331014,90	335548,70	50964,80	17,91
5	Середня заробітна плата, грн/ міс.						
	ЦГЗК	2576,26	3446,68	4179,05	4588,07	2011,81	78,09
	ПівнГЗК	2835,80	3905,41	4632,08	4981,89	2146,09	75,68
	ПівдГЗК	2336,59	3183,11	4229,26	4715,20	2378,61	101,80
	ІнГЗК	2759,20	3917,61	4642,30	4934,25	2175,05	78,83
6	Продуктивність праці, тис. грн/ особу						
	ЦГЗК	316,9675	404,8928	459,5366	499,1029	182,1354	57,46
	ПівнГЗК	231,1966	935,3659	1154,3098	1119,1041	887,9075	384,05
	ПівдГЗК	679,1563	184,6968	205,576	238,7373	-440,419	-64,85
	ІнГЗК	505,24	819,6996	918,9498	927,3021	422,0621	83,54

Примітка: систематизовано автором

Судячи з цих даних, досліджуване підприємство ПрАТ «Північний ГЗК» є лідером у своїй діяльності, показники виробництва вищі за інші підприємства, тобто чистий прибуток вищий за інші добувно-переробні підприємства.

ПрАТ «Північний ГЗК» є розвиненою компанією в економічному та фінансовому секторі.

Незалежно від профілю підприємства, до його основних функцій відноситься виготовлення та реалізація готової продукції. Ці аспекти бізнесу є найважливішими для всіх зацікавлених сторін: власників бізнесу, співробітників, місцевої громади, оскільки успішна реалізація виробничих програм, стабільні та значні продажі дозволяють всім учасникам досягати своїх фінансових цілей.

Тому першими ключовими техніко-економічними показниками є:

- основні продукти;
- реалізована продукція.

2.2 Якість праці як елемент системи стратегічного управління ПрАТ «Північний ГЗК»

У сучасних умовах дуже важливо забезпечити розвинену систему управління підприємством. Ефективність такої системи визначається результатами діяльності підприємства, його розвитком в умовах системи управління якістю.

Системи управління якістю гірничо-збагачувальних комбінатів у ринкових умовах тісно пов'язані зі зміною стратегічного напрямку їх діяльності. Основними економічними цілями компанії є підвищення продуктивності праці, підвищення якості праці, максимізація прибутку, освоєння нових ринків і задоволення потреб працівників.

Система управління підприємством – це логічно взаємопов'язана система, яка дозволяє швидко та гнучко реагувати на ситуації та має бути спрямована на створення сучасної матеріальної бази і на формування кваліфікованого та зацікавленого персоналу.

Система управління ПрАТ «Північний ГЗК» складається з наступних елементів:

- управління виробництвом;
- проектування;
- управління проектами;
- управління інноваційними процесами ;
- управління запасами;
- управління збутом та постачанням;
- управління фінансами, управління транспортом;
- управління персоналом.

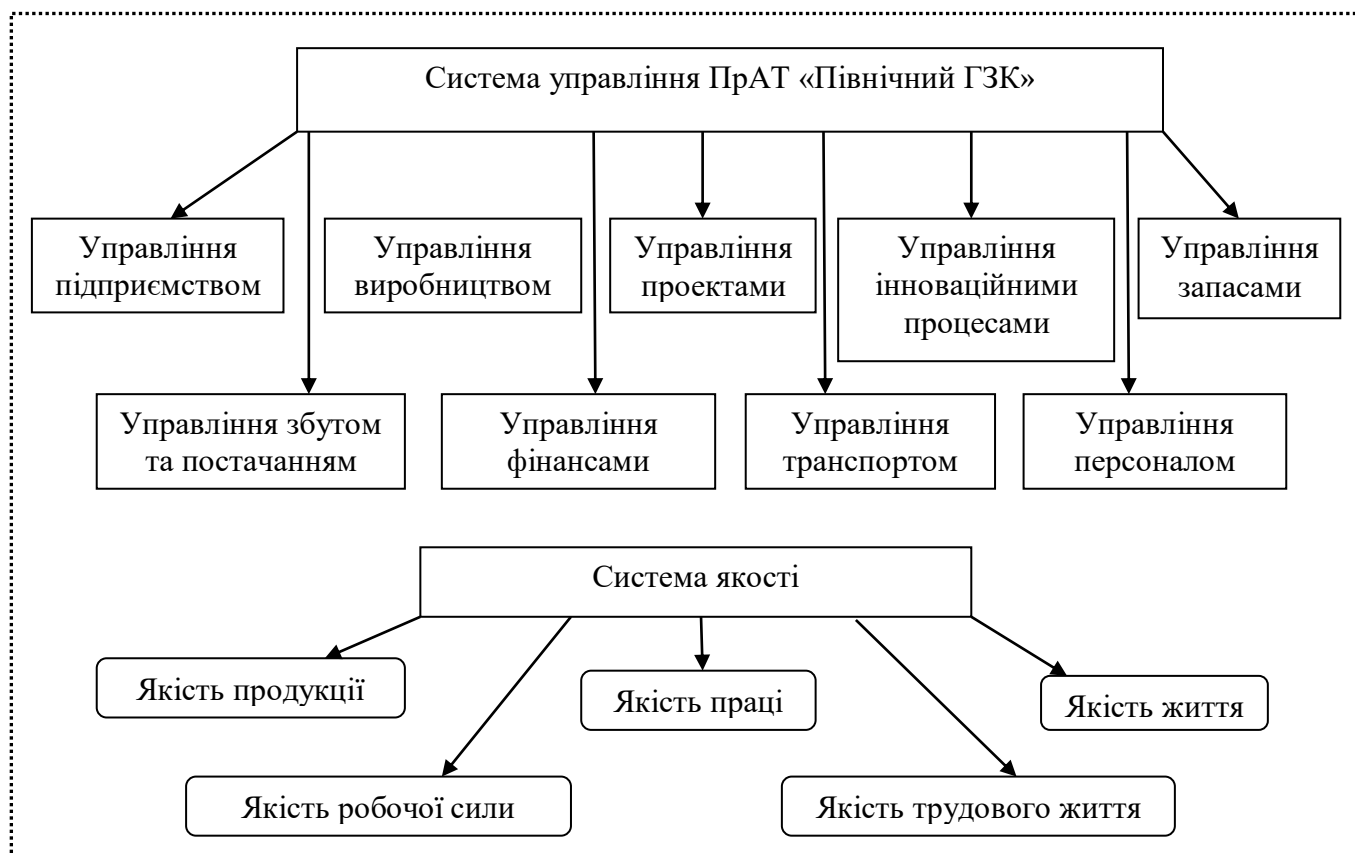


Рис. 2.4 – Система управління комбінатом

Примітка: систематизовано автором

Критеріальними серед них мають бути показники якості продукції, якості робочої сили, якості праці, якості трудового життя.

Проблеми якості трудового життя є центральними у системі менеджменту якості, оскільки, нині, людський чинник стає визначальним.

Стратегічне управління - процес, за допомогою якого менеджери здійснюють довгострокове керування організацією, визначають специфічні цілі діяльності, розробляють стратегії для досягнення цих цілей, враховуючи всі релевантні (найістотніші) зовнішні та внутрішні умови, а також забезпечують виконання розроблених відповідних планів, які постійно розвиваються і змінюються.

Стратегічне управління якістю роботи передбачає формування та реалізацію в компанії стратегій якості, тобто сукупності правил і прийомів досягнення цілей якості.

Загалом, стратегічне управління якістю праці насправді є частиною

загального процесу управління підприємством, який включає планування, організацію, мотивацію, лідерство, контроль та регулювання.

Ця робота базується на постійному аналізі взаємозв'язку між вигодами від певної трудової діяльності, з одного боку, і витратами цієї діяльності, з іншого.

ПрАТ «Північний ГЗК» застосовує у своїй діяльності принципи стратегічного управління, на основі яких основні характеристики містяться в загальних правилах і нормативних актах, нормативних процесах реалізації варіантів стратегічного управління; а також правила поведінки організації в цілому та окремих її учасників, якими керуються власники та керівники при розробці та реалізації стратегічних рішень у певних умовах, що сформувалися в середовищі.

До основних принципів системи стратегічного управління ПрАТ «Північний ГЗК» належать:

- цілеспрямованість;
- безперервність;
- наявність необхідної послідовності етапів;
- унікальність системи стратегічного управління;
- використання невизначеності майбутнього як стратегічних можливостей;
- гнучкість та адекватність систем стратегічного управління змін і умов функціонування організацій;
- результативність та ефективність.

Протягом століть менеджери намагалися контролювати або мотивувати людей добре виконувати свою роботу та підвищувати продуктивність. Зазвичай менеджери використовують два основних методи:

- мотивувати працівників за допомогою примусу чи дисципліни;
- створення внутрішньої мотивації у співробітників за допомогою різноманітних стимулів.

На підприємстві ПрАТ «Північний ГЗК» керівники використовують обидва методи, перший – для того, щоб на підприємстві була належно створена охорона праці, оскільки робота на підприємстві небезпечна, цей метод змушує працівників сумлінно виконувати роботу для підвищення якості роботи.

Стверджується, що в умовах жорстких завдань управління якістю створюються підпорядковані зовнішні фактори, які фактично знижують мотивацію працівників і знижують продуктивність.

Другий спосіб проявляється на даному підприємстві через премії, які стимулюються збільшенням займаної певним працівником посади, економічною винагородою за перевиконаний план тощо.

ПрАТ «Північний ГЗК» на стадії пошуку системи управління якістю, яка могла б мотивувати працівників на тривалий час.

Процес розробки програми управління якістю роботи на підприємстві ПрАТ «Північний ГЗК» включає такі етапи, що показані у додатку А.

Проведені дослідження показують, що, незалежно від використовуваних методів, найважливішою умовою успіху є відданість керівників принципам колегіальної персоналу трудової діяльності. Таке управління передбачає майбутнє і орієнтоване на нього.

2.3 Аналіз якості праці в системі стратегічного управління ПрАТ «Північний ГЗК»

Участь людини в економічному житті характеризується її потребами та здатністю їх задовольняти, які впливають із особливостей людського потенціалу: здоров'я, моралі, творчості, освіти та професіоналізму.

Таким чином, у ринковій економіці людина виступає, з одного боку, як споживач економічних благ, вироблених організаціями, з іншого — як власник навичок, знань і вмінь, необхідних організаціям, державним і суспільним установам.

Якість праці можна підвищити, змінивши на краще всі параметри, які впливають на життя людей.

Сюди входить, наприклад, залучення працівників до управління, їх навчання, навчання керівництва, впровадження програм підтримки, навчання працівників ефективному спілкуванню та командній поведінці – в наслідок отримується висока продуктивність і максимальний прибуток.

Розбіжність поглядів та підходів керівництва ПрАТ «Північний ГЗК» щодо розгляду категорії «якість праці», оцінки взаємозв'язку цієї категорії з категоріями «трудовий потенціал», «робочий процес» та «соціально-професійні відносини», до систематизації та класифікації факторів, що впливають на якість трудового життя на виробництві, послужили основою для розробки класифікації факторів, що впливають на якість праці.

В умовах розвитку виробництва і трудових відносин вимоги до якості праці постійно зростають, особливо щодо наукового підходу до організації праці.

Вимоги до працівників пов'язані з технічними, кваліфікаційними та комерційними характеристиками, що визначають ступінь придатності працівника до даного виду роботи. Тому оцінка якості праці передбачає систематичний і всебічний огляд якості робочої сили з метою її постійного розвитку підвищення кваліфікації.

Тому в економічно розвинених країнах велика увага приділяється оцінці якості роботи на підприємствах. Ця робота вважається частиною процесу вдосконалення організації та управління роботою.

В Україні рейтинг якості праці використовується в основному як стимул на роботі, розподіляючи колективну премію серед працівників.

Таким чином, факторами, що покращують якість праці, можуть бути:

- збільшення навантаження за рахунок підвищення продуктивності праці;
- робота з використанням розумних норм праці;
- отримання призових місць на оглядах та конкурсах щодо вдосконалення організації праці;
- використання підказок.

Факторами, що знижують якість праці, можуть бути:

- неякісне виконання професійних обов'язків;
- погані гігієнічні умови на робочому місці;
- недотримання термінів;
- виготовлення неякісної продукції;
- необережне поводження з обладнанням;
- порушення трудової дисципліни тощо.

У додатку Б наведено фактори, які, на думку керівництва ПрАТ «Північний ГЗК», важливі для підвищення якості праці співробітників:

Як показує логічний аналіз, на якість праці може впливати багато факторів, одні з яких сприяють підвищенню якості праці, інші можуть перешкоджати її зростанню, а в деяких випадках знижують існуючий рівень якості праці.

Натомість якість праці, безсумнівно, впливає на розвиток, робочий процес, соціальні та професійні стосунки, а отже, і якість життя загалом.

Стратегічною метою ПрАТ «Північний ГЗК» є виготовлення продукції, яка відповідає найвищим запитам споживачів та створює умови для сприятливого розвитку виробництва з урахуванням інтересів усіх зацікавлених сторін, замовників, фізичних осіб та компаній. .

Керівництво комбінату бере на себе обов'язки та відповідальність перед партнерами та споживачами за ефективне функціонування системи управління якістю та високою продуктивністю.

Для досягнення цієї мети ПрАТ «Північний ГЗК» визначив ряд завдань. Серед них:

- розглянути теоретико-методологічні підходи до аналізу категорій «якість праці» та «якість життя працівників»;
- вивчення підготовки та підвищення якості праці на умовах комбінату;
- виявити вплив якості праці на використання трудового потенціалу та вивчити зміст низки факторів, під впливом яких виникає і розвивається якість праці.

Завдяки стратегічному управлінню продукція та якість праці систематично контролюються відділом технічного контролю, центральною лабораторією, що дозволяє виготовляти концентрати та гранули із зазначеними параметрами.

Висока якість продукції можлива завдяки дослідженню та реалізації інноваційних ідей, спрямованих на підвищення ефективності процесів та кваліфікації спеціалістів усіх рівнів.

Для підвищення якості праці на підприємстві ПрАТ «Північний ГЗК» керівництво вживає наступні заходи:

- підвищення продуктивності праці;
- покращення умов праці;
- покращення ставлення людей до роботи та колег;
- підвищення задоволеності співробітників;
- підвищення потенціалу індивідуального розвитку співробітника;
- підвищення мотивації до роботи;
- сприяння розвитку фізичного та психічного благополуччя працівників.

Тому якість праці поєднує підвищення якості праці робітників із підвищенням продуктивності комбінату.

Уряд бере участь у регулюванні умов праці з часів промислової революції. Правила та обмеження, які вводила держава, дедалі більше орієнтувалися на підвищення якості праці.

Елементи якості праці, які можна юридично описати:

- справедливе ставлення, що включає недискримінацію за ознаками раси, статі, віку та національності;
- особиста безпека, у тому числі безпечні умови праці, відсутність шкідливого впливу на навколишнє середовище;
- можливість отримати сімейну відпустку (провести з дітьми та літніми батьками);
- обмежити кількість відпрацьованих годин на тиждень;
- зобов'язання організацій пропонувати медичне страхування своїм

працівникам.

Досліджене підприємство та його підрозділи формують відповідні показники якості праці відповідно до особливостей трудової діяльності. Кожен показник має кількісну оцінку, виражену в балах або коефіцієнтах.

Завдяки цій системі покращується якість праці, а працівники отримують кількісну оцінку, яка винагороджується або штрафується, тобто працівники заохочуються покращувати якість праці та виробництва.

Розглядаючи питання стратегічного управління якістю праці та виробництва добувно-переробних підприємств, менеджмент зводиться переважно до аналізу загально-економічних відносин.

Не завжди враховується специфіка всієї системи організаційних, техніко-технологічних та соціальних зв'язків та відносин та умов даного виробництва. Це призводить до неадекватного прийняття рішень за стратегічного управління виробництвом.

Тому всі зв'язки та взаємозв'язки повинні бути відображені в стратегічних методах управління виробництвом добувно-переробного підприємства.

Керівництво та управління підприємства якістю праці підприємства ПрАТ «Північний ГЗК», удосконалили систему управління безпекою праці, яка спрямована на зниження травматизму, розвиток навичок безпечної роботи та усвідомленого ставлення до безпеки праці.

За допомогою цих управлінських дій працівники повинні діяти за певними правилами, які, з одного боку, зменшують травматизм робочого персоналу, а з іншого — зменшують потребу в нових працівниках в наслідок травмування минулих, тому ці заходи покращують якість праці. і виробництво.

Такі управлінські дії є розумними і логічними, в сенсі стратегічного управління такі дії приносять тільки користь і підвищують продуктивність, покращують якість праці, а потім збільшують кількість виробленої продукції, підприємство збільшує власні доходи.

При аналізі якості праці в системі стратегічного управління керівництву слід звертати увагу на показники якості праці, а саме на заробітну плату ,

оптимальний баланс між роботою та відпочинком, навички, перспективи кар'єрного зростання, творчий наповнення, оптимальне відповідність вимогам робочого місця. для працівників.

Різні підходи до вирішення цих проблем вимагають оцінки їх правомірності та обґрунтування можливості та необхідності їх використання на практиці.

Підвищення якості роботи дозволяє підприємству покращити умови праці, підвищити продуктивність, підвищити задоволеність працівників, покращити ставлення людей до роботи та колег, підвищити мотивацію працівників. Якість життя працівників на роботі.

РОЗДІЛ 3

ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ ЗАХОДИ ЩОДО ПОКРАЩЕННЯ ЯКОСТІ ПРАЦІ В СИСТЕМІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПАТ «ПІВНІЧНИЙ ГЗК»

3.1 Комплекс заходів щодо покращення якості праці в системі стратегічного управління ПрАТ «Північний ГЗК»

Якість праці, безпека та бездоганний догляд, продуктивність на гірничо-збагачувальних підприємствах – це три складові однієї динаміки, яка вимагає багато експериментів, зусиль, розвідок і волі, щоб по-справжньому утвердитися в цій галузі.

Якість праці включає в себе дії, які пов'язують поліпшення умов праці працівників заводу з роботою організації в цілому. Ці дії дозволяють підтримати, забезпечити безпеку та якість виробленої продукції. Це питання є ще більш важливим в умовах економічної кризи.

Умови праці - це не тільки потреба, а мотив, який змушує людей працювати з певною винагородою як фактором, чи то як результатом певного виробництва праці та її ефективності.

Ще одним аспектом цієї проблеми є низька культура праці працівників. Занадто довго, працюючи в антисанітарії, не вмієш і не хочеш правильно організувати своє робоче місце.

Для покращення умов роботи необхідно:

- виключити непотрібні речі на роботі;
- правильно зберігати потрібні речі;
- постійно підтримувати чистоту і порядок на робочому місці ;
- робоче місце повинно бути завжди готове до роботи;
- навчитись дисципліні та дотримуватись цих принципів.

Заходи щодо підвищення якості праці працівників на сьогодні є одним із головних питань діяльності підприємства ПрАТ «Північний ГЗК»

Фактори навколишнього середовища впливають на працездатність і

здоров'я людини. Одним із заходів компанії для підвищення якості праці є зниження небезпечного впливу умов праці на організм людини та створення комфортних і зручних умов.

Атестація робочого місця за умовами праці – це комплексна оцінка всіх факторів виробничого середовища та трудового процесу, а також відповідних соціально-економічних факторів, що впливають на здоров'я та працездатність працівників на робочому місці.

Атестація роботи включає:

- комплексну оцінку факторів виробничого середовища та характеру роботи, чи відповідають її характеристики нормам охорони праці;
- визначення факторів та причин несприятливих умов праці;
- проведення санітарно-гігієнічних досліджень виробничого середовища для визначення тяжкості та інтенсивності трудових процесів на виробництві;
- визначення небезпеки та ступеня небезпеки роботи та її характеру за гігієнічною класифікацією;
- обґрунтування віднесення робочого місця до шкідливих (особливо шкідливих) умов праці;
- визначення прав працівника на пільги;
- проаналізувати виконання технічних та організаційних заходів, спрямованих на оптимізацію рівня гігієни, природи та безпеки.

На північному гірничо-збагачувальному комбінаті на основі латестаційної перевірки керівництво склало карту умов праці на кожному робочому місці, включаючи оцінку виробничого середовища та факторів трудового процесу, гігієнічну оцінку умов праці, технічний та організаційний рівень.

Оцінка факторів, що входять до карти виробничо-трудова процесів:

- небезпечні хімічні речовини від I до IV класів небезпеки включно;
- пил;
- вібрація;
- шум;

- інфразвук;
- узд;
- мікроклімат у приміщенні (температура повітря, швидкість вітру, відносна вологість, інфрачервоне випромінювання);
- повітряний тиск;
- складність роботи (динамічна робота, статистичне навантаження);
- робоча постава;
- інтенсивність праці (увага, напруженість аналітичних функцій, емоційна та інтелектуальна напруженість, монотонність);
- мінливість.

Якщо взяти до уваги основні заходи щодо підвищення якості праці на заводі ПрАТ «Північний ГЗК», то виділяють такі основні заходи, як показано на рисунку 3.1.



Рис. 3.1 – Заходи щодо підвищення якості праці ПрАТ «Північний ГЗК»

Примітка: систематизовано автором

У ПрАТ «Північний ГЗК» встановлений контроль за дотриманням відповідних нормативно-правових актів щодо умов праці, керівництво розробляє та впроваджує заходи щодо запобігання несприятливому та шкідливому впливу на навколишнє середовище.

Розглянемо наведений вище набір факторів зовнішнього середовища більш детально.

Фізичні умови навколишнього середовища включають:

- температуру, вологість, запиленість і забруднення повітря;
- промисловий шум і вібрація;
- освітлення та фарбування приміщень, методи роботи та предмети праці;
- охорона праці та ін.

Температура істотно впливає на якість праці людини. Джерелом тепла є не тільки засоби виробництва (машини, обладнання, технологічні лінії), а й самі люди.

ПрАТ «Північний ГЗК» сформулював та впровадив заходи щодо покращення цього фактора, а саме створення комфортного мікроклімату на робочих місцях за допомогою технічних засобів запобігання холоду та спеки, таких як вентиляція, повітряний душ, кондиціонування.

Шум пригнічує сигнали, що супроводжують трудові процеси, ускладнює сприйняття мови, маскує небезпеки, заважає спостереженню за машинами та обладнанням.

Внаслідок цього у працівників знижується слухова чутливість і глухота, тобто відбуваються стійкі патологічні зміни слухових апаратів. Отже, якість людської праці знижується, в основному через перевтому вестибулярного апарату.

Щоб зменшити рівень шуму та зменшити вплив шуму на співробітників вище 85 децибел, компанія забезпечує індивідуальний захист вух.

Світло – важливий фактор, який впливає на людину. Працездатність людини багато в чому залежить від впливу на її тіло електромагнітного випромінювання, яке виробляє світло. Природне освітлення працює найкраще.

Впровадження ПрАТ «Північний ГЗК» заходів щодо покращення умов праці сприяє як економічним, так і соціальним результатам виробництва.

До економічних результатів, які мають позитивне значення у впливі умов праці на людей, слід віднести підвищення якості праці, раціональне використання основних засобів тощо.

Сприятливі умови сприяють підвищенню якості праці за рахунок ефективнішого використання робочого часу та зменшенню втрат повного робочого дня через тимчасову відсутність на роботі та виробничі травми.

Підвищення якості праці зазвичай супроводжується реалізацією високоякісної продукції та послуг, а зниження витрат на оплату праці сприяє зниженню витрат виробництва.

Згідно з дослідженнями північного гірничо-збагачувального комбінату, комплекс заходів щодо покращення умов праці дозволяє підвищити продуктивність праці на 15-20%.

Зменшенню плинності працівників також сприяють покращення умов праці та впровадження ПрАТ «Північний ГЗК» заходів із забезпечення охорони праці.

Для підвищення якості праці керівництво досліджуваного ПрАТ «Північний ГЗК» розпочало інвестування в нове обладнання, придбання нового обладнання тощо.

Але з часом керівництво компанії прийшло до висновку, що багато в чому це було засновано на бажанні підвищити якість своїх співробітників, і це було не зовсім правильне рішення.

На підприємстві є свої методи заохочення, мотивації та покарання працівників, які, за статистикою ПрАТ «Північний ГЗК», краще впливають на ефективність роботи та якість праці працівників.

Тому для промислових підприємств підвищення якості робочої сили має економічний сенс. Якщо підвищити рівень технології виробництва, удосконалити організацію виробництва та управління працею, збільшити

випуск продукції, то можна знизити собівартість продукції. Основним фактором підвищення продуктивності праці є засіб мотивації працівників.

Ніколи не можна забувати, що освіта, яка вчить людину корисним знанням, дисциплінованості, працездатності, також може підвищити якість праці. Серед факторів, які певним чином впливають на виробничий процес людини, її здоров'я та працездатність, – умови праці, зокрема: дотримання гігієни та гігієнічних умов, психофізіологічні (нормальне навантаження та ритм роботи, зручна робоча поза, відсутність емоційного напруження), естетика (заспокійливе кольорове оформлення інтер'єрів та робочих місць, озеленення прилеглих територій).

У перспективі служба управління персоналом підприємства ПрАТ «Північний ГЗК» має розробити нову комплексну програму підвищення якості праці та відповідати цим вимогам.

Кадрова політика галузових організацій має бути спрямована на підвищення мотивації працівників, професійне навчання та розвиток працівників.

3.2 Альтернативні варіанти покращення якості праці в системі стратегічного управління ПрАТ «Північний ГЗК»

Організація праці є однією з основних характеристик якості праці, яка впливає на зміни характеру роботи, що, у свою чергу, впливає на покращення мотивації та продуктивності. Однак ця залежність спостерігалася лише у людей і підприємств з певними характеристиками, а саме:

- усвідомлення важливості праці, тобто, ступінь, в якій людина вважає свою роботу чимось важливим, цінним;
- відвертість, тобто, ступінь відповідальності особи за результати своєї праці;
- знання результату, тобто, ступінь коли люди розуміють ефективність або результативність своєї роботи.

Покращують якість праці, причинами , що впливають на зміни її рівня. З

різних причин якість праці можна підвищити, а отже і результат. Це може бути розширення факторів виробництва, збільшення виробничих ресурсів, використання досягнень науково-технічного прогресу тощо.

Враховуючи природу праці як процесу споживання робочої сили та засобів виробництва, дослідники поділяють усі фактори, що визначають підвищення продуктивності, на:

- матеріали та техніку;
- організацію та економіку, що характеризують ступінь розвитку організації та управління суспільним виробництвом;
- соціальну психологію, яка пов'язана з роллю людей у суспільному виробництві, і характеризує ступінь використання праці.

Ми розглянемо третю групу факторів - психосоціальні фактори. Досліджуване підприємство ПрАТ «Північний ГЗК», судячи з діяльності, не приділяє їм достатньої уваги. Адже коли людина отримує тільки заробітну плату, в неї немає стимула вдосконалювати свою працю.

Соціально-економічні фактори спонукають:

- підвищити рівень освіти працівників;
- підвищити кваліфікації;
- поліпшити природу та умови праці;
- мотивація, мотиви та стимул на роботі.

Якісна праця повинна мати такі характеристики:

- робота повинна бути цікавою;
- працівники повинні отримувати справедливую оплату й визнання за їхню роботу;
- чисте робоче середовище, низький рівень шуму та хороше освітлення;
- нагляд з боку керівництва має бути зведений до мінімуму, але його слід здійснювати, коли це необхідно;
- працівники повинні брати участь у прийнятті рішень щодо своєї роботи;
- підприємство повинно забезпечувати безпеку роботи та розвивати

дружні стосунки з колегами;

– необхідно забезпечити охорону праці та належні медичні засоби.

Якість праці можна покращити, змінивши будь-які організаційні параметри, які впливають на людей, зокрема децентралізацію, лідерство за участю, навчання, участь у діяльності керівництва, плани управління просуванням, ефективніші комунікації співробітників та навчання поведінці в команді.

Усі ці види діяльності покликані надати людям додаткові можливості для задоволення своїх позитивних особистих потреб, одночасно підвищуючи ефективність організації.

Ніщо не стоїть на місці. З кожним днем постійно з'являються нові ідеї щодо підвищення якості праці. Тому, крім високої освіти, працівники також повинні постійно підвищувати рівень своїх знань. Зараз існує багато різних навчальних курсів або тренінгів.

Тому, якщо ПрАТ «Північний ГЗК» не в змозі самотійно навчати чи найняти кваліфікованих експертів, воно може оплатити ці курси для своїх співробітників, щоб у майбутньому отримувати більше доходу за рахунок збільшення кількості чи якості продукції, що виробляється працівниками.

Керівництво підприємства ПрАТ «Північний ГЗК», як і керівництво інших підприємств, хвилюються, щоб працівники після навчання не пішли працювати на більш прибуткові місця.

Щоб цього не сталося, підприємство, яке проводило навчання, уклали контракти на забезпечення та запобігання подібним ситуаціям, а також на покращення умов праці, соціальних виплат та пільг для своїх працівників.

Внутрішня система соціального забезпечення працівника включає: премію, надбавку за вислугу років, медичне страхування працівника, що фінансується підприємством, безвідсоткову позику, витрати на дорогу на роботу, знижку на харчування в їдальні, подовжену оплачувану відпустку для досягнення певних успіхів на роботі тощо.

Зараз люди більшу частину часу проводять на роботі. Тому вони хочуть,

щоб там було якомога комфортніше і зручніше. Якщо цього не відбувається, вони хочуть якомога швидше повернутися додому або поговорити з колегами, що знижує якість їхньої праці.

Завдання вищого керівництва — по-перше, організувати взаємовідносини з підлеглими, щоб співробітники могли ефективно використовувати свої «продуктивні» можливості, а по-друге, створити приємну атмосферу серед колег.

Для того, щоб працівник повною мірою скористався своїми можливостями для виробничої чи іншої трудової діяльності, роботодавець повинен заохочувати його, дати зрозуміти, що у міру зростання виробництва дохід компанії пропорційно збільшує виплати кожного працівника.

Для цього на підприємстві ПрАТ «Північний ГЗК» використовують стимули, мотиви і спонукання до трудової діяльності.

Фактори, що покращують якість праці ПрАТ «Північний ГЗК», є вдалий підбір території підприємства, регламентація чисельності та структури працівників, раціональний розподіл праці між групами, покращення гігієни, навчання та заохочення персоналу, тощо

До технологічних факторів належать: перехід від виробництва до автоматизації, збільшення потужності машин, створення принципово нових технологій, підвищення енергоефективності, зниження матеріаломісткості та економія матеріальних ресурсів, розробка нових джерел енергії.

Розглянемо стратегію підвищення якості праці на північному гірничо-збагачувальному комбінаті, яка показана на рис. 3.2:

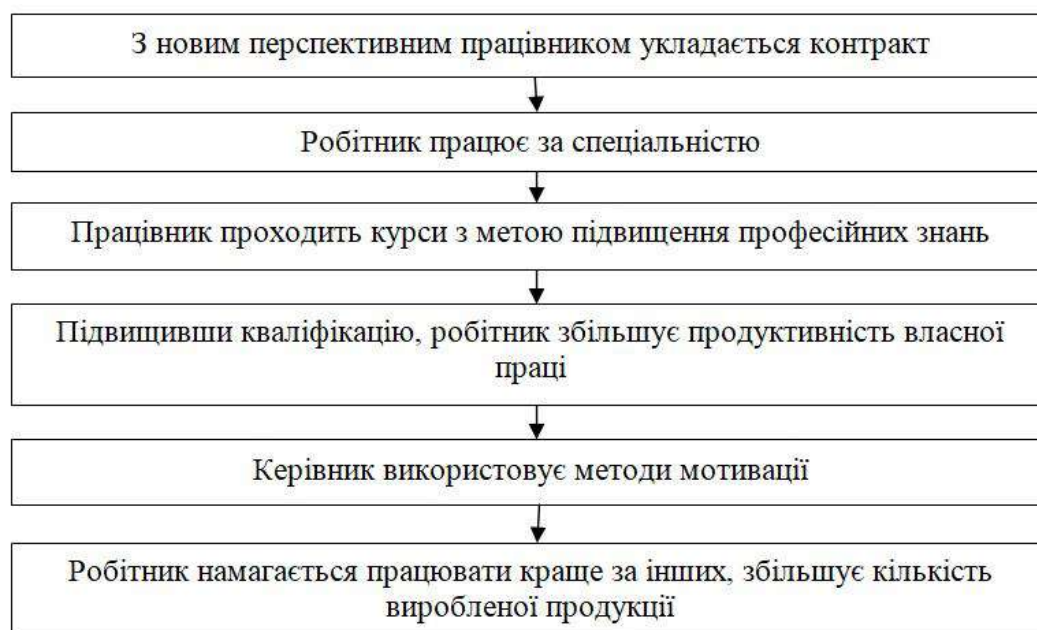


Рис. 3.2 – Стратегія ПрАТ «Північний ГЗК» щодо підвищення якості праці

Примітка: систематизовано автором

За такої стратегії керівники завжди мають можливість надати працівникам певні соціально-економічні вигоди, які можна отримати за рахунок збільшення виробництва.

3.3 Перевірка ефективності впровадження заходів щодо покращення якості праці в системі стратегічного управління ПрАТ «Північний ГЗК»

Ефективність заходів щодо підвищення якості праці в основному оцінюється за показниками соціальної ефективності, які включають створення умов праці, що відповідають гігієнічним нормам та правилам безпеки.

Поліпшення умов і безпеки праці може зменшити виробничий травматизм, загальні захворювання та професійні захворювання; зменшити кількість працівників, які працюють в умовах, що не відповідають гігієнічним нормам; зменшити випадки виходу на пенсію у зв'язку з інвалідністю чи професійним захворюванням; зменшити плинність кадрів через незадовільні умови праці; тощо

Менеджер з персоналу, безпосередній керівник або роботодавець мають право оцінювати ефективність роботи персоналу організації.

Аналіз продуктивності професійної діяльності окремих співробітників,

оцінка виконання поставлених завдань дозволяє помітити ефективність роботи всієї компанії.

Для оцінки ефективності заходів щодо підвищення якості праці необхідно враховувати наступні фактори :

- обсяг виконаної роботи;
- складність завдання;
- характеристика покладених функціональних обов'язків;
- результат роботи.

З розглянутих у роботі техніко-економічних показників видно, що завантаженість працівників не змінилася, тобто показник прибутку стабільний і істотно не зростає.

Виходячи з цього, можна зробити висновок, що ПрАТ «Північний ГЗК» не належним чином виконало свою роль у заохоченні працівників та підвищенні якості праці.

З приводу складності поставлених завдань, тут підприємство теж не має прогресу, щоб скласти статистику складності праці, треба проводити щорічні опитування на підприємстві. Керівництво не проводить таких опитувань, в кінцевому результаті не отримує достатньої інформації щодо покращення якості праці.

ПрАТ «Північний ГЗК» покладають обов'язки складання посадових інструкцій на працівників відділу кадрів. Однак вони не можуть розібратися в усіх нюансах роботи кожної посади, тому доручати розробку таких інструкцій людям недоцільно. Ефективніше, якщо посадова інструкція розробляється керівником структурного підрозділу.

Для перевірки ефективності впровадження заходів щодо підвищення якості праці в системі стратегічного управління ПрАТ «Північний ГЗК» можна використовувати такі показники:

- міра досягнення бізнес-цілей, а саме ефективності системи управління. чи охоплює цільова система виробничі, технологічні, економічні та соціальні настанови. його можна представити як «дерево цілі»;

- відношення результатів до витрат;
- приватні показники ефективності, такі як ефективність використання основних засобів, оборотних коштів, трудових ресурсів тощо.

Щодо фактичного покращення окремих елементів, що сприяють підвищенню ефективності праці, то на ПрАТ «Північний ГЗК». відбулось:

- покращення соціально-економічних аспектів діяльності працівників: значно вдосконалена система цілісних орієнтирів, формування корпоративного духу всередині колективу;
- впровадження системи ефективної оцінки результатів праці, що враховує особистий внесок кожного працівника та містить елементи матеріальної та нематеріальної мотивації.

Механізмом стимулювання, за яким діє досліджуване підприємство в рамках запровадженої системи оплати праці, є грошові та матеріальні винагороди, розмір яких залежить від виконання виробничих і збутових планів підприємства.

У компанії діє багаторівнева система компенсацій, розроблена за методологією Hay Group.

Ця методика об'єднує сучасні методи управління персоналом та визначає вплив посади на кінцевий результат, забезпечуючи:

- зацікавленість кожного працівника у виявленні та реалізації резервів і можливостей підвищення результатів індивідуальної та колективної праці;
- обґрунтованість співвідношень в оплаті праці різних груп і категорій працівників, виходячи з їх ролі у виробничому процесі, кваліфікаційно-професійного досвіду, складності виконуваних ними робіт і функцій, рівня відповідальності і творчої активності;
- співвідношення між розміром оплати праці і трудовими зусиллями працівника, виходячи із результатів індивідуальної праці і оцінки особистого внеску в кінцевий результат роботи.

Напрямами підвищення якості праці є:

- покращення умов праці та підвищення ефективності системи для забезпечення оптимальних умов праці, які будуть відповідати особливостям виробничого процесу та міжнародним стандартам;

- підвищення кваліфікації працівників та їх частка з вищою освітою

Перспектива ПрАТ «Північний ГЗК» підвищення якості праці полягає у впровадженні та реалізації цих резервів у виробничий процес гірничо-металургійного підприємства, удосконалення організаційно-економічних механізмів ефективності праці, визначення соціально-економічних ефектів підприємства та галузі в цілому .

Для того, щоб люди були більш захоплені своєю роботою, їм потрібно почуття власної значущості. Однієї статистики замало. Керівник повинен ділитися своїми планами та ідеями зі своїми співробітниками. Керівництву потрібно разом обговорювати проблеми, щоб працівники відчували себе частиною спільної справи.

Якщо через управлінські рішення щось піде не так, керівництво повинно вміти визнати свої помилки і рухатися далі. Взаємна повага та довіра до компанії – запорука успіху бізнесу.

Підвищення якості праці працівників означає підвищення якості кінцевого результату.

Таким чином, оцінка якості праці є необхідним елементом для розвитку будь-якого підприємства.

Для ПрАТ «Північний ГЗК» характерною є непостійність та різна ефективність якості праці, що свідчить про необхідність вдосконалення ефективності праці.

РОЗДІЛ 4

ОХОРОНА ПРАЦІ

4.1 Техніка безпечної експлуатації підприємства

Стан охорони праці є показником економічного добробуту та рівня соціального захисту в країні. Зі стрімким науково-технічним прогресом, з початку переходу суспільства до індустріалізації, людство активно працює над питанням: як мінімізувати шкідливі фактори на виробництві та забезпечити такий рівень безпеки, щоб забезпечити безпеку і забезпечити хороші фактори для здоров'я працівників та збереження здоров'я.

Це питання актуальне як для працівників, так і безпосередньо для роботодавців, оскільки нещасні випадки на виробництві призводять до зупинок роботи, матеріальних збитків та втрати довіри.

У зв'язку зі специфікою діяльності ПрАТ «Північний ГЗК» на підприємстві існує відділ охорони праці та техніки безпеки, який підпорядковується технічному директору підприємства.

Положення про систему управління охороною праці та експлуатацією передбачає:

- організацію, координацію та регулювання охорони праці;
- планування заходів з охорони праці;
- планові роботи з охорони праці, забезпечення безпеки обладнання, виробничих і трудових процесів, поліпшення умов праці;
- виховування працівників дотримуватись дисципліни;
- контролювання стану охорони та функціонування системи управління охороною праці.

Відповідальність та безпеку охорони праці також покладено на керівництво підприємства – головного інженера, керівників дільниць, механіків.

Їхні основні завдання:

- організація та координація роботи з охорони праці на підприємстві;

- контроль за дотриманням працівниками підприємства законодавчих актів та інших нормативно-правових актів з охорони праці;
- удосконалення профілактичної роботи з попередження нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань та покращення умов праці;
- розроблення, узгодження з бригадиром та здійснення заходів щодо зменшення аварійності;
- брати участь у розслідуванні аварій, інцидентів, відмов технологічного обладнання та вживати заходів щодо запобігання неполадкам;
- контролювати суворе дотримання технічних процесів у цеху та справне функціонування обладнання.

Усі роботи на ГЗК проводяться під керівництвом призначених команд директора. Усі працівники повинні пройти медичний огляд, які виконують вантажно-розвантажувальні роботи.

Перед початком роботи кожен працівник повинен перевірити стан робочого місця, запобіжні пристрої, інструменти, механізми та прилади. При виявленні недоліків, працівник зобов'язаний повідомити керівника або особу відповідальну за охорону праці.

Заборонено відпочинок чи перебування у вибої та на відстані, меншій двох метрів від нижньої бровки уступу, поруч з працюючими машинами і механізмами.

Перед початком роботи механізмів або початку руху машин подається звук, або вночі світловий сигнал, які відомі всім працівникам ГЗК.

Працівники, які помітили небезпеку, повинні негайно вжити заходів, а саме сповістити керівництво або відповідального за охорону праці.

Небезпечні місця на підприємстві «Північний ГЗК» огорожені, огорожі, позначені відповідними світловими знаками.

Для безпечної роботи ГЗК захащувати робоче місце заборонено, а доступ до них повинен бути вільним.

У неробочий час гірничі та інші машини повинні бути зняті з робочої території або повернуті від неї, двері кабіни повинні бути замкнені, а кабелі, що

живлять машини, повинні бути знеструмлені.

У разі пожежі всі роботи припиняються, крім тих, хто працює ліквідує пожежу. Кожна споруда, розташована в межах кар'єру, повинна бути побудована відповідно до протипожежних норм і правил.

Для безпеки працівників на підприємстві, розроблено класифікацію шкідливих умов праці. Ця класифікація дає змогу зрозуміти, як керівництву так і працівникам, зрозуміти, які правила і заходи потрібно впроваджувати і виконувати для безпеки праці працівників.

Оцінка та статистика нещасних випадків на ПрАТ «Північний ГЗК» зображено на рис. 4.1.

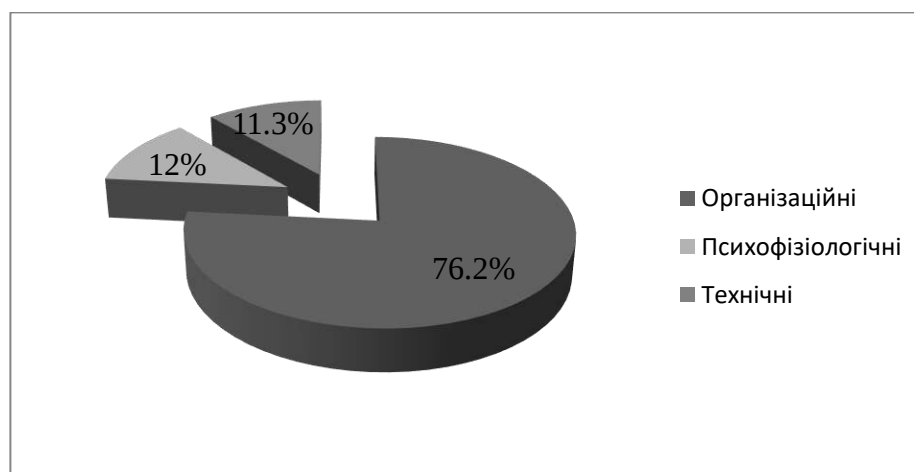


Рис. 4.1 – Статистика нещасних випадків на ПрАТ «Північний ГЗК»

Джерело: звітність підприємства

Розслідування та облік ведуться за нещасними випадками, які сталися з працівниками, які були на постійній, тимчасовій або сезонної роботі, позаштатними працівниками і які працюють за сумісництвом; з членами організації орендарів; на будівництві об'єктів; зі студентами при проходженні практики:

На нещасні випадки на виробництві, що викликали у працівників втрату працездатності на термін не менше одного дня чи необхідність його переведення на іншу роботу на один день і більше відповідно до медичного висновку, складається акт за формою Н-1.

Нещасні випадки на виробництві, що спричинили втрату у працівника

працездатності на час не менше однієї доби або потреба в переведенні працівника на іншу роботу на добу і більше за станом здоров'я за висновком, що складається за актом форми Н-1.

Нещасні випадки на виробництві без інвалідності вивчаються та враховуються роботодавцем у «Журналі обліку мікротравм».

Справи не розслідуються, якщо слідство встановлює факт самогубства, природну смерть, тілесні ушкодження, завдані потерпілим які виникли внаслідок алкогольного, наркотичного, токсичного отруєння або наслідок таких отруєнь (зупинка серця, асфіксія від інсульту), якщо вони не спровоковані застосуванні на виробництві технічними, ароматичними спиртами, наркотичними та іншими подібними речовинами, їх зловживання, транспортування та зберігання. У цих справах приймаються рішення виключно на підставі висновку уповноважених на це компетентних органів та встановлюється у формі офіційних документів.

Розглянемо заходи електробезпеки на підприємстві ПрАТ «Північний ГЗК».

До них входить :

- заземлення;
- занулення;
- правила безпеки з поводженням зі струмом.

Захист від ураження електричним струмом при перемиканні конструктивними частинами електрообладнання є: заземлення, занулення, відключення обладнання, монтаж ізоляційних покриттів, громовідводи, пульт.

Заземлення – це створення електричного з'єднання з землею або її еквівалентом металевих не струмоведучих частин обладнання, які можуть опинитися під напругою.

Занулення – це електричне з'єднання з нульовим захисним проводом металевих не струмоведучих частин, які можуть опинитися під напругою.

Заземлення та занулення виконуються за:

- правилами розташування електроустановок;

- правилами технічної експлуатації електроустановок;
- правилами техніки безпеки при електричній експлуатації установок;
- інструкціями із заземлення та заземлювального пристрою.

Згідно з інструкцією, занулення та заземлення проводяться на всіх установках напруга яких перевищує 380 В змінного струму; в приміщенні з підвищеною небезпекою 42В змінного струму, 110В постійного струму; в вибухових установках будь-якої напруги.

Зануленню підлягають: корпуси будівельних машин і обладнання з електроприводом; трансформатори; освітлювальна арматура; підкранові колії; металеві лісу; конструкції будівель і споруд.

Для заземлення використовуються штучні та природні заземлювачі. Природним заземлювачем можуть бути: всі металеві конструкції будівель і конструкції, які добре з'єднані із землею; трубопроводи, кранові рейки; рамка обладнання.

По закінченню монтажних робіт з улаштування заземлення перевіряють відповідність виконуваного заземлення вимогам інструкції, заміряють дійсне опір заземлювача, складається акт на приховані роботи і заповнюється технічний паспорт заземлення.

Техніка безпечної експлуатації на підприємстві ПрАТ «Північний ГЗК»:

1.1 До роботи на кар'єрах допускається персонал віком до 18 років, який пройшов навчання, додаткове навчання та медичну комісію.

1.2 Персонал, який направляється на роботу на комбінаті, зобов'язаний виконувати всі розпорядження керівника (майстра), який несе персональну відповідальність за охорону праці всіх працівників, які прибули на роботу на комбінат.

1.3 До роботи допускаються особи, які пройшли вступний інструктаж та початковий інструктаж на виробництві.

1.4 Перед початком роботи необхідно ознайомитися з технологією виробництва.

1.5 Дозволена лише робота за призначенням. У всіх сумнівних випадках необхідно звертатися за роз'ясненнями до бригадира або бригадира.

1.6 До роботи до техніки з електропостачанням допускаються особи, які пройшли спеціальне навчання з експлуатації електрообладнання.

1.7 Включення електрообладнання (вимикачів, магнітних пускачів тощо) в мережу має здійснювати тільки черговий електрик, який має посвідчення на право роботи на електроустановках.

1.8 Робочі місця повинні бути обладнані мийками з гарячою водою, рушниками, милом, шафою для зберігання спецодягу та аптечкою.

1.9 Всі роботи, пов'язані з ремонтом електрообладнання, може виконувати тільки електрик, який несе персональну відповідальність за справну роботу електроустановок і безпеку.

2. На початку роботи водій екскаватора (бульдозера), вантажівки повинен перевірити технічний стан транспортних засобів, наявність вогнегасників у кабінах, оглянути робоче місце та отримати інформацію від керівника роботами.

2.1 Екскаватори повинні бути встановлені на призначеному місці під час роботи, щоб запобігти ненавмисному переміщенню. Забороняється використовувати для цього дошки, колоди, каміння та інші предмети.

2.2 Під час роботи забороняється проводити очищення, змащування та ремонт механізмів.

2.3 У разі аварії чи нещасному випадку необхідно вимкнути двигун, включити гальма, надати першу допомогу потерпілому, повідомити керівника.

На підприємстві ПрАТ «Північний ГЗК» організовано комітет з безпеки та гігієни праці, до складу якого входять представники працівників та роботодавця, що регулярно проводять засідання, а також, за потреби, обговорюють різні аспекти безпеки та гігієни праці на підприємстві ПрАТ «Північний ГЗК».

4.2 Гігієна праці і виробнича санітарія підприємства

Умови роботи на ПрАТ «Північний ГЗК» характеризуються наявністю несприятливих факторів робочого середовища, основними з яких є виробничий шум, загальні вібрації та фіброгенна дія. аерозолів.

Рівень шуму на основних робочих місцях перевищує гігієнічні норми, досягаючи 10 дБА. Технологічне обладнання генерує вібрації, що перевищують стандарти до 30 дБА.

Концентрація пилу в повітрі робочої зони в 1,1-12 разів перевищує гранично допустимі концентрації на робочому місці. Вміст шкідливих хімічних речовин у повітрі (бензол, ксилол, діетиловий ефір) перевищує гранично допустимі концентрації в 2-3,6 рази. Така ситуація вимагає вирішення питань запобігання шкідливому впливу факторів навколишнього середовища на здоров'я працівників.

Гігієна праці – це профілактична дисципліна, яка вивчає вплив процесу праці та виробничого середовища на організм працівників з метою розробки санітарно-гігієнічних та лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на створення найбільш сприятливих умов праці.

Виробнича санітарія — це система організаційно-технічних заходів, які спрямовані на усунення потенційно небезпечних факторів і профілактику хвороби та отруєння.

Гігієнічна оцінка умов праці на ПрАТ «Північний ГЗК» включає визначення рівнів вібрації, шуму, параметрів мікроклімату, освітлення, запиленості та наявності шкідливих хімічних речовин у повітрі робочої зони відповідно до чинних в Україні нормативних актів. Все обладнання пройшло метрологічний контроль у встановлені терміни.

Аналіз результатів гігієнічних досліджень показав, що на різних етапах праці підприємства ПрАТ «Північний ГЗК» на працівників комплексно впливають фактори виробничого середовища: шум, технологічні вібрації, пил, рівень якого значно перевищує гігієнічні норми.

Тому умови праці цього підприємства з точки зору шкоди та безпеки

можна назвати шкідливими. Слід зазначити, що в ряді робіт вже показано, що на робочих місцях людей, які працюють на комбінаті, спостерігається не лише високий рівень шуму, загальної вібрації та запиленості, а й несприятливі мікрокліматичні умови та вплив інфразвуку, а також низькі дози іонізації. випромінювання.

Заходи щодо покращення умов праці поділяють на організаційні та технічні.

Організаційні заходи включають:

- дотримання вимог охорони праці жінок та осіб віком до 18 років;
- проведення попередніх та періодичних медичних оглядів осіб, які працюють в шкідливих умовах;
- забезпечення лікування та профілактику працівників, що працюють у шкідливих умовах тощо.

Технічні заходи включають:

- систематичне підтримання чистоти приміщень і робочих місць;
- розробка та проектування пилогазового та парового обладнання, інші шкідливі речовини у виробничих приміщеннях;
- забезпечувати санітарно-гігієнічні вимоги до повітря виробничого середовища;
- монтаж систем вентиляції та кондиціонування шкідливих робочих місць умови праці;
- забезпечують захист працівників від шуму, ультразвуку та інфразвуку, вібрацій, різних видів радіації.

Таким чином, профілактика професійних захворювань та отруєнь передбачає здійснення комплексу організаційно-технічних заходів, спрямованих на покращення повітряного середовища, дотримання вимог охорони здоров'я та безпеки праці людей.

Охорона здоров'я працівників – найважливіший аспект будь-якого виробництва. У ПрАТ «Північний ГЗК» діє ефективна система збереження та

відновлення здоров'я працівників, основою якої є рання діагностика та профілактика захворювань.

У минулому найбільшу загрозу для здоров'я працівників ПрАТ «Північний ГЗК» становили важку фізичну працю в умовах несприятливого мікроклімату, високі концентрації пилу, аерозолів металів та токсичних газоподібних речовин. Нерідкими були випадки важких перегрівань організму та гострих отруєнь окисом вуглецю, спостерігалися виражені інтоксикації металами, тощо

За минулі роки на підприємстві ПрАТ «Північний ГЗК» відбулося докорінне оздоровлення умов праці робітників комбінату за рахунок удосконалення технологічних процесів та обладнання, покращення планувальних рішень виробничих будівель, запровадження ефективних санітарно-технічних пристроїв, комплексної механізації та автоматизації трудомістких операцій, раціоналізації режимів праці та відпочинку, використання надійних засобів індивідуального захисту.

Завдяки цьому на ПрАТ «Північний ГЗК» ліквідовані випадки смертельних отруєнь та тяжких професійних захворювань.

Науково-технічний прогрес на ПрАТ «Північний ГЗК» супроводжується подальшим впровадженням нових високопродуктивних та економічних процесів з максимальною автоматизацією технологій, операцій (виробництво металізованих залізорудних окатишів і пряме виплавлення з них сталі, переважно безперервне розливання сталі, випуск прокату із захисними покриттями з хрому, алюмінію, лакофарбових матеріалів і т. д.).

Однак, незважаючи на механізацію багатьох трудомістких процесів, на ПрАТ «Північний ГЗК» ручна праця застосовується досить широко.

Фізичне навантаження у поєднанні з високою температурою повітря викликають напругу терморегуляції та функціональні зрушення з боку серцево-судинної та дихальної систем.

Перепади температури повітря разом із інтенсивним тепловипромінюванням сприяють застудним захворюванням. Рясне потовиділення призводить до тимчасової, але значної вологовтрати, посиленої

витрати солей та вітамінів. Є й інші несприятливі для робочих виробничі чинники.

Працівники підприємства ПрАТ «Північний ГЗК», зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, отримують безоплатне лікувально-профілактичне харчування, молоко або прирівняні до нього продукти харчування, газовану солону воду, мають право на оплачувані перерви по здоров'ю, скорочений робочий день, додаткові оплачувані відпустки, підвищення заробітної плати та інші надані пільги та надбавки. в порядку, встановленому законом.

Крім того, для роботи зі шкідливими та небезпечними умовами праці, а також для робіт, пов'язаних із забрудненням або несприятливими погодними умовами, працівникам безкоштовно надається спеціальний одяг, спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту, а також мийні та дезінфікуючі засоби.

Працівники, які залучаються до одноразових робіт, пов'язаних з ліквідацією наслідків аварій, що не передбачені трудовим договором, мають бути забезпечені надбавленими коштами.

Роботодавець за свій рахунок забезпечує придбання, доставку та технічне обслуговування засобів індивідуального захисту відповідно до нормативно-правових актів про охорону праці та колективного договору.

Слід пам'ятати, що працівник несе безпосередню відповідальність за порушення цих вимог. Відповідно до статті 44 Закону України «Про охорону праці» відповідальність за порушення вимог охорони праці та гігієни праці, законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці, діяльність посадових осіб органів державного нагляду з питань охорони праці, а також представників профспілки, їх організації та об'єднання, винні підлягають дисциплінарному, адміністративному, матеріальному та кримінальному стягненню відповідно до законодавства.

4.3 Техніка пожежної безпеки підприємства

Пожежна безпека – це стан захищеності особи, майна, суспільства та держави від пожеж.

Вимоги пожежної безпеки – це спеціальні умови соціального та технічного характеру, встановлені для забезпечення пожежної безпеки законодавством України, нормативними документами чи уповноваженим державним органом.

Нормативні документи щодо пожежної безпеки – це національні стандарти України, зведення правил, що містять вимоги пожежної безпеки, а також інші документи, що містять вимоги пожежної безпеки.

Порушення вимог пожежної безпеки – це невиконання або неналежне виконання вимог пожежної безпеки.

Заходи пожежної безпеки – це дії щодо забезпечення пожежної безпеки, у тому числі щодо вимог пожежної безпеки.

Навчання заходам пожежної безпеки – це організований процес формування знань, умінь, навичок громадян у сфері забезпечення пожежної безпеки у системі загальної, професійної та додаткової освіти, у процесі трудової та службової діяльності, а також у повсякденному житті.

Пожежна безпека входить до заходів з охорони праці, а організаційна робота в цій сфері на об'єктах включає широкий комплекс заходів, а саме:

- створити умови для безпечної роботи;
- мінімізувати ризик виникнення пожежі;
- повне та своєчасне забезпечення технічними засобами для запобігання пожежам та ліквідації пожеж та їх наслідків;
- контроль за дотриманням вимог пожежної безпеки та законодавства;
- розроблення та впровадження нормативно-правових актів з гасіння пожеж, евакуації та рятування місць пожежі та задимлення людей та майна (матеріальних цінностей);
- внутрішнього та зовнішнього навчання співробітників.

Вимоги протипожежної безпеки на підприємстві повинні неухильно дотримуватись кожним працівником, а організаційна складова покладається на посадових осіб за відповідним рішенням керівництва та прописується в посадових інструкціях та положеннях підрозділів.

Зокрема, конкретні площі, об'єкти, цілі будівлі та їх частини, поверхи, на яких відповідальний працівник повинен виконувати таку організаційну роботу.

Відповідальні особи зобов'язуються розробляти, впроваджувати та підтримувати в певній інструкції та положенні на ввірених їм об'єктах протипожежний режим та інструкції відповідно до вимог, встановлених нормативними документами.

Також планується створити в його складі добровільну пожежну охорону та пожежно-рятувальний загін.

Повний інструктаж з пожежної безпеки ПрАТ «Північний ГЗК» включає:

- курс теоретичної частини вивчення особливостей стандартів праці щодо забезпечення, підтримки та контролю пожежної безпеки на підприємстві, а також вимог до документації;
- практичні семінари та інструктаж з пожежної безпеки, розвиток корисних навичок подолання та закріплення критичних ситуацій;
- контроль знань (заліки, іспити) з видачею документів, що підтверджують навчання;
- забезпечення працівникам відповідного нормативно-технічного та методичного забезпечення;
- поради щодо документального забезпечення.

Керівництво ПрАТ «Північний ГЗК» несе відповідальність за належне утримання території.

Вимоги керівництва до працівників щодо утримання прилеглої території:

- територія підприємства завжди повинна бути чистою та охайною, на ній не повинно бути сухого листя та трави, сміття та горючих відходів.
- в стратегічних місцях комбінату, проїзди між будівлями повинні бути

вільними для проїзду техніки та машин.

- територія будівлі повинна бути добре освітлена і мати вільний доступ до пожежних кранів.

- забороняється розводити багаття та спалювати відходи у стратегічно важливих місцях, а також у межах 50 метрів від будівлі.

- забороняється будівництво звалищ для горючих відходів.

Перевірки пожежної безпеки ПрАТ «Північний ГЗК» керівництво проводить кожні три роки. Під час такої перевірки ретельно враховується пожежна безпека будівель та прилеглої території. Інспектори підготовують комплект документів.

За таким же принципом проводяться документальні перевірки. Офіційний лист із зазначенням дати та мети перевірки має надійти протягом трьох днів з моменту організації перевірки. Мета перевірки - відповідність документації нормам і правилам пожежної безпеки.

Поза планові перевірки на підприємстві проводяться у разі підозри на серйозні порушення та помилки або у зв'язку з отриманою скаргою. Перевіряючі органи зобов'язані завчасно повідомити про цю перевірку. Тривалість виїзної перевірки – не більше 20 календарних днів. За цей час проводиться серйозне розслідування всіх обставин правопорушень, ретельно вивчаються нюанси та аспекти системи пожежної безпеки.

Позапланова перевірка не може бути оголошена за день до прибуття інспектора. Така перевірка виконується для контролю якості дотримання правил пожежної безпеки. Для перевірки виправлення раніше виявлених помилок необхідні перехресні перевірки. Виконується після закінчення реабілітаційних заходів.

Протипожежний інструктаж проводиться з метою доведення до працівників організацій основних вимог пожежної безпеки, вивчення пожежної небезпеки технологічних процесів виробництв та обладнання, засобів протипожежного захисту та їх дій у разі виникнення пожежі.

Проведення протипожежного інструктажу підприємства ПрАТ «Північний

ГЗК» включає ознайомлення працівників організацій з:

- правил утримання території, будівель та приміщень, у тому числі евакуаційних шляхів, зовнішнього та внутрішнього водопроводу, систем оповіщення про пожежу та управління процесом евакуації людей;
- вимог пожежної безпеки, виходячи зі специфіки пожежної небезпеки технологічних процесів, виробництв та об'єктів;
- заходів щодо забезпечення пожежної безпеки під час експлуатації будівель, обладнання, виробництва пожежонебезпечних робіт;
- правил застосування відкритого вогню та проведення вогневих робіт;
- обов'язків та дій працівників під час пожежі, правилами виклику пожежної охорони, правилами застосування засобів пожежогасіння та установок пожежної автоматики.

Порядок організації підготовки персоналу з питань пожежної безпеки підприємства ПрАТ «Північний ГЗК» передбачає різні варіанти навчання залежно від ступеня відповідальності конкретного співробітника забезпечення необхідного рівня пожежної безпеки для підприємства.

Так, всі працівники повинні проходити інструктажі з охорони праці та пожежної безпеки. Підприємством передбачено кілька типів інструктажів залежно від конкретної ситуації:

- вступний – проводиться під час прийому співробітника на роботу для отримання інформації про загальні правила пожежної безпеки;
- первинний - виконується перед допуском до самостійної роботи. Його проведення залежить від конкретного робочого місця для ознайомлення зі специфікою роботи з конкретної спеціальності;
- повторний – організується для актуалізації знань працівників, причому виконується не рідше одного разу на рік. Для працівників, зайнятих на пожежонебезпечних ділянках підприємства, він організується не рідше одного разу на шість місяців;
- цільовий – проводиться за необхідності залучення працівників до

операцій, які потребують додаткових знань у сфері пожежної безпеки;

– позаплановий – проводиться у разі настання особливих обставин, наприклад, за зміни чинного законодавства чи після виявлення загоряння.

Коли на підприємстві призначається перевірка, працівники контролюючих органів найчастіше перевіряють наявність та коректність оформлення документації, пов'язаної із питаннями пожежної безпеки.

Тому підприємство ПрАТ «Північний ГЗК» організація має таку документацію:

- наказ про призначення відповідального за пожежну безпеку;
- плани евакуації;
- наказ про затвердження системи заходів щодо пожежної безпеки;
- журнал виконаних заходів;
- журнали інструктажів з пожежної безпеки;
- журнали фіксації використовуваних засобів пожежогасіння;
- інструкції з пожежної безпеки;
- інші документи, зумовлені специфікою роботи підприємства.

ПрАТ «Північний ГЗК» приділяє пильну увагу коректності оформлення цієї документації, наявності підписів керівника компанії, відповідальних працівників та персоналу, так як це важливий фактор його функціонування.

Отже можна зробити висновок, що незалежно від того, чим займається підприємство і до якої форми власності воно не належить, пожежна безпека завжди має бути пріоритетом.

Працівники, в тому числі керівник, повинні бути поінформовані, а системи пожежної безпеки повинні бути справними. Тільки дотримуючись цих правил, можна врятувати життя та пройти перевірки без фінансових втрат.

На підприємстві ПрАТ «Північний ГЗК» наявна добре розвинена система пожежної безпеки, керівництво займається цим питанням, кожен рік впроваджує нові заходи щодо навчання працівників та удосконалення систем пожежогасіння підприємства.

ВИСНОВКИ

Для ефективного виконання завдань кожне підприємство потребує кращих працівників, яких слід відібрати та навчити. Розвиток людських ресурсів має бути на першому плані, що вимагає підтримки здібних працівників, розповсюдження знань та найкращих практик управління, підготовку кваліфікованих молодих співробітників; усвідомлення керівниками важливості професійного розвитку співробітників; зменшення плинності кадрів.

Оцінка якості праці сприяє розвитку професійно-особистісних якостей працівників, необхідних для досягнення посадових цілей (напрямую) всього суб'єкта господарювання

З розвитком науки і техніки вимоги до якості праці стають все вищими, особливо в питанні організації наукової праці.

Якість праці на підприємстві слід розглядати як міру потенціалу працівників за конкретних виробничо-економічних умов. Тому реалізація можливостей особистості в трудовій діяльності залежить насамперед від її трудового потенціалу та мотивації.

Найпоширенішим методом реорганізації праці є розширення та збагачення праці, що супроводжується відповідно збільшенням і поглибленням трудових завдань.

Однією з головних передумов якісної праці є своєчасне та якісне інформаційне забезпечення всіх працівників. Це не тільки підтримує інтерес до якості праці, але також допомагає підтримувати високий рівень якості продукції.

Проблема багатьох компаній полягає в тому, що вони мотивовані до роботи, але працівники виконують лише мінімальний обсяг функціональних обов'язків, що негативно позначається на якості праці і компанія втрачає свої конкурентні переваги.

Якість праці працівника залежить від складності роботи, кваліфікації, навичок, психофізіологічного стану працівника (його здібностей) та його

трудового ставлення (бажання виконувати завдання відповідно до встановлених вимог).

Необхідно приділяти належне значення нематеріальним мотиваційним методам – поваги, гнучкому режиму роботи, можливості ініціативи та співпраці в колективі, довірі керівництва.

При цьому матеріальні складові (преміювання та премії, індивідуальні витрати працівника, заробітна плата) методів, що впливають на працівників, також мають покращувати якість роботи

Для того, щоб працівник повною мірою скористався своїми можливостями для виробничої чи іншої трудової діяльності, роботодавець повинен заохочувати його, дати зрозуміти, що у міру зростання виробництва дохід компанії пропорційно збільшує виплати кожного працівника.

ПрАТ «Північний ГЗК» не належним чином виконало свою роль у заохоченні працівників та підвищенні якості праці.

З приводу складності поставлених завдань, тут підприємство теж не має прогресу, щоб скласти статистику складності праці, треба проводити щорічні опитування на підприємстві. Керівництво не проводить таких опитувань, в кінцевому результаті не отримує достатньої інформації щодо покращення якості праці.

Підвищення якості праці працівників означає підвищення якості кінцевого результату.

Таким чином, оцінка якості праці є необхідним елементом для розвитку будь-якого підприємства.

Для ПрАТ «Північний ГЗК» характерною є непостійність та різна ефективність якості праці, що свідчить про необхідність вдосконалення ефективності праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Виконурова Л.Е., Васильчук М.В., Гаман М.В. Основи охорони праці
2. Хасін К., Пономарьова Н., Белянінов Ю. Актуальні питання нормування праці та систем заробітної плати
3. Сибікін Ю.Д. Охорона праці та електробезпека
4. Сапунов П. Принцип важливості. Критерій оцінки якості праці.
5. Реймаров Г.А. Комплексна оцінка персоналу. Інженерний підхід до управління якістю праці.
6. Акулов М.Г., Драбаніч А.В., Євась Т.В. та ін. Економіка праці і соціально трудові відносини .
7. Клочков А.Р. Мотивація персоналу на стратегію компанії. Управління персоналом.
8. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини.
9. Шахно А.Ю. Основні напрямки підвищення ефективності праці трудових ресурсів підприємства. – Тернопіль: Економічна думка»
10. Гончаров Ю.В., Федоряк Р.М., Бережна Ю.Б. Удосконалення кадрової політики підприємства
11. Заяць Т. Продуктивність людських ресурсів України та регіональні можливості її забезпечення
12. Куценко Ю. Продуктивність праці у підприємницькій діяльності: Інструктивний матеріал.
13. Шелешкова С. Заробітна плата як мотиваційна складова продуктивної зайнятості.

ДОДАТКИ

Додаток А

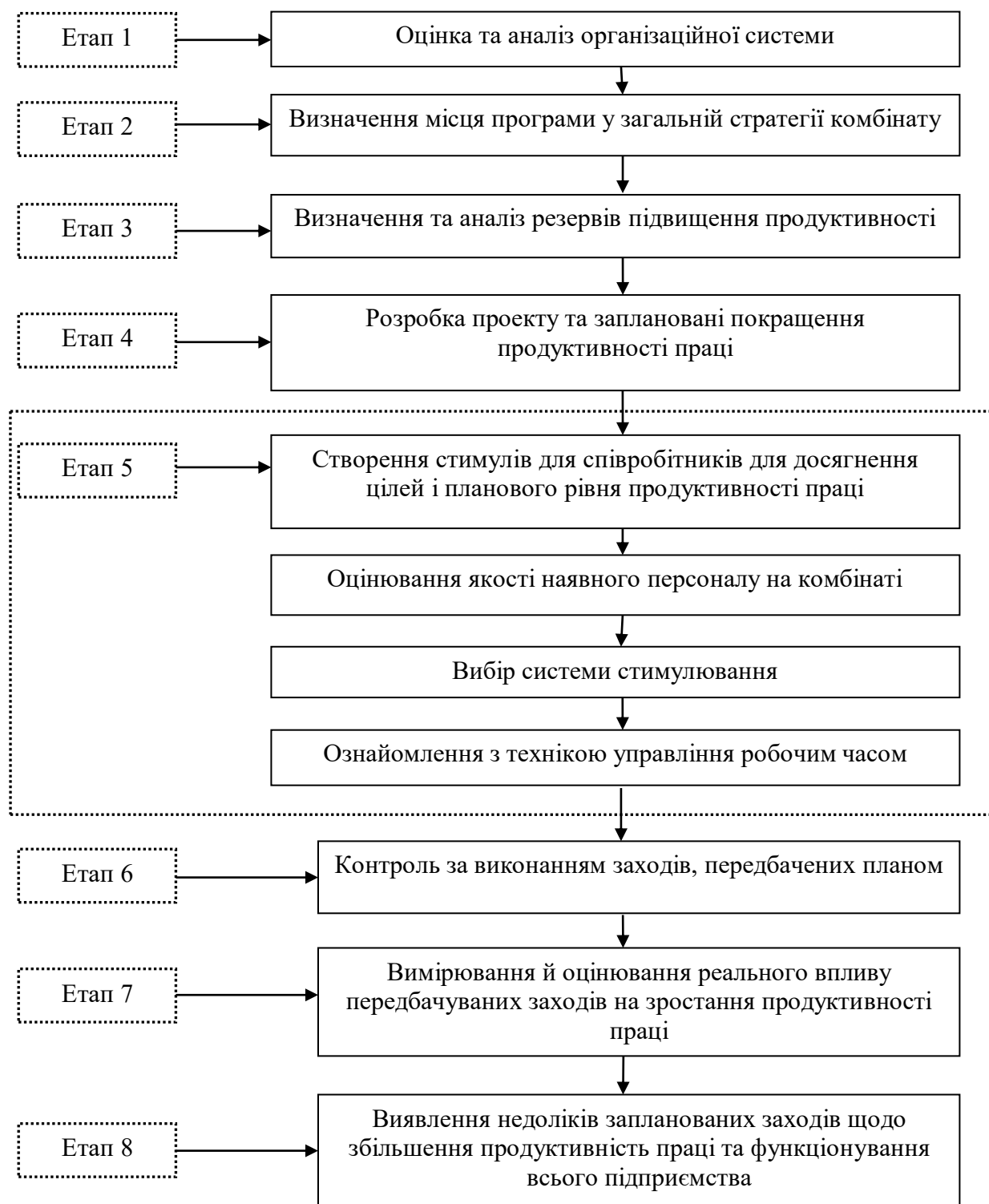


Рис. А.1 – Етапи розробки та реалізації програми управління якістю праці

Примітка: систематизовано автором

Додаток Б

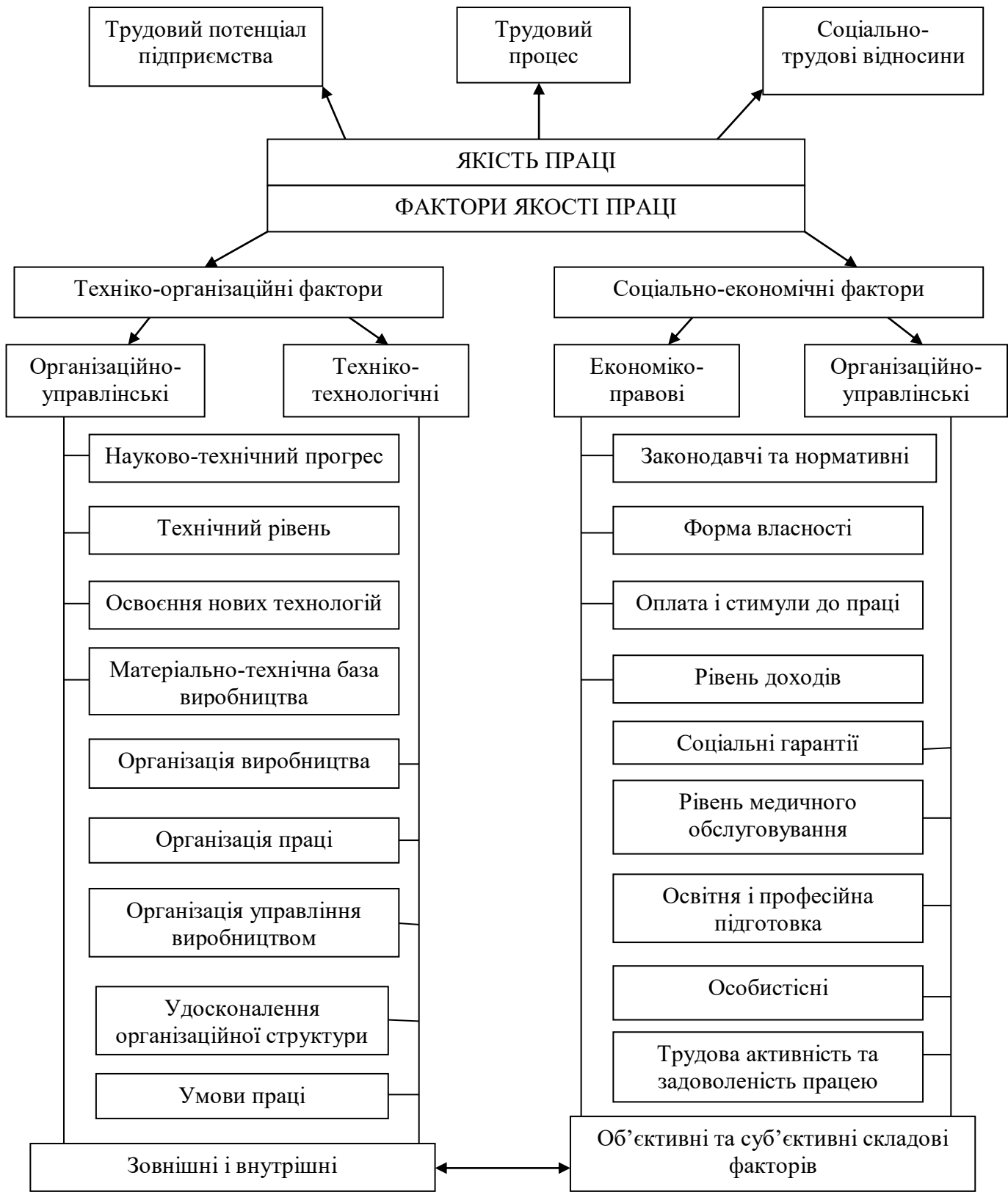


Рис. Б.1 – Система факторів, що впливають на якість праці

Примітка: систематизовано автором