

Підвищення кваліфікації кадрів та якості праці працівників на підприємствах хлібопекарської галузі

Юлія Труш, Михайло Григорців

Національний університет харчових технологій, Київ, Україна

Вступ. Вирішення проблеми ефективного управління якістю підприємств хлібопекарської галузі насамперед залежить від повноти врахування всіх факторів, що впливають на якість продукції.

Матеріали і методи. Методичну основу дослідження становлять методи спостереження, економічного аналізу, порівняння, узагальнення. Основу інформаційної бази дослідження складають довідкові матеріали з найважливіших питань організації управління якістю на підприємстві, наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених, статистичні дані.

Результати. Одним із ключових факторів є якість праці працівників, що включає такі складові впливу на якість продукції: рівень кваліфікації кадрів, наявність досвіду роботи та високих кваліфікаційних навичок, дотримання трудової та технологічної дисципліни, а також загальне відношення до праці та культури виробництва. На підприємствах хлібопекарської галузі тенденція зміни впливу цього фактора має негативну тенденцію за останні роки, а число дефектів з цієї причини підвищується з 28,8% до 36,8%. Дослідження складу та кваліфікації робочого персоналу показали, що на підприємствах галузі домінують працівники, які мають середню спеціальну освіту та стаж більше 15-20 років, а більше число дефектів і браку в рамках даного фактора, пов'язано з недостатнім контролем технологічного процесу виробництва. Збільшення подібних дефектів свідчить про зменшення рівня контролю процесу виробництва, що в кінцевому результаті впливає на якість готової продукції.

На підприємствах галузі проводиться навчання зокрема, управлінського персоналу, якого на наш погляд недостатньо для зменшення рівня дефектності хліба. В зв'язку з цим, пропонується посилити увагу до навчання виробничого персоналу, постійному підвищенню його кваліфікації, що повинно призвести до поступового отримання всіма працівниками вищої кваліфікації в області якості. Вважаємо істинно, направляти кращих працівників, технологів, майстрів на іноземні підприємства для вивчення їх передового досвіду й проходження практики. Рекомендується ввести систематичні наради для вирішення питань по управлінню якістю у виробничих цехах, бригадах, на яких повинні розглядатися проблеми, пов'язані з недостатньою якістю робіт, і ставити до відома працівників про шляхи їх вирішення. Це дозволить оперативно уникати пробіли у знаннях та навичках робочих і концентрувати зусилля на першочергових заходах для зниження рівня дефектності. По мірі залучення персоналу в процес управління якістю повинен як наслідок, підвищитися загальний рівень культури виробництва, відношення до роботи, покращиться трудова дисципліна.

Висновок. Отже, зменшення негативного впливу досліджуваного фактора включає такі заходи: підвищення кваліфікації виробничих працівників, з обов'язковим внесенням до плану навчання; більш повне залучення виробничих працівників в процес управління якістю, підвищення трудової і технологічної дисципліни, покращення культури виробництва; впровадження механізму мотивації працівників за досягнуті показники в області підвищенні якості, для зменшення плинності кадрів і формування повноцінного колективу.