

Повышения квалификации кадров и качества труда рабочих на предприятиях хлебопекарной отрасли

Труш Юлия Леонидовна, кандидат экономических наук, доцент
Национальный университет пищевых технологий

Резюме: рассмотрены основные вопросы связанные с повышением квалификации кадров и качества труда рабочих на предприятиях хлебопекарной отрасли, с целью усовершенствования управления качеством продукции, а также предложены пути решения обнаруженных проблем.

Ключевые слова: квалификация, кадры, качество, труд, рабочие.

Введения. Решение проблемы эффективного управления качеством предприятий хлебопекарной промышленности в первую очередь зависит от полноты учета всех факторов, который влияет на качество продукции. Поэтому определение достаточно полной совокупности исходных факторов является важным и ответственным этапом моделирования эффективности управления качеством на предприятии.

Актуальной темой остается повышение квалификации кадров и качества труда рабочих на предприятиях хлебопекарной отрасли. Эффективное решение такой проблемы уменьшит финансовые расходы, связанные с получением нежелательного брака продукции и повысит заинтересованность рабочих к более эффективным действиям выполнения своих обязанностей и укрепит интерес, а вследствие этому – рост конкурентоспособности предприятия.

Материал и методы исследований. Избранная тема является актуальной и отвечает современным требованиям науки и практики, ведь комплексное решение вышеотмеченных вопросов позволит повысить качество и конкурентоспособность продукции предприятий отмеченного вида деятельности, а следовательно свидетельствует о присутствии проблем.

Основоположниками исследований вопросов связанных с повышением квалификации кадров и качества труда рабочих на предприятиях хлебопекарной отрасли принято считать таких зарубежных ученых: Е. Деминга, Дж. Джурана, К. Исикаву, Г. Доджа, В. Шухарта, А. Фейгенбаума, Ф. Тейлора.

Среди отечественных ученых весомый вклад в развитие теории и практики управления качеством внесли Свиткин, В.М. Мишин, Д.К. Шевченко, И.И. Мазур, И.М. Бойчик, В.А. Павлова, В.Д. Малигина, Т.Л. Мостенска, Л.В. Дейнеко, А.А. Заинчковский, С.А. Юшин и другие.

Результаты исследований свидетельствуют о выявление проблем и обобщение основных направлений для повышения квалификации кадров и качества труда рабочих на предприятиях хлебопекарной отрасли, с целью усовершенствования процесса управления качеством продукции.

Данные исследования проведем на образцовых предприятиях с производства хлеба и хлебобулочных изделий на которых внедрено систему управления качества продукции – ДП ПАО «Киевхлеб» Хлебокомбинат № 12, ДП ПАО «Киевхлеб» Хлебокомбинат № 10.

Важно направить усилие на повышения качества труда работников, их квалификацию и профессиональные навыки, соблюдения технологической и трудовой дисциплин. Данный фактор включает прежде всего, уровень квалификации персонала задействованного в производстве продукции, опыт работы и профессиональное мастерство кадров, а также общее отношение, к работе, заинтересованность в высоких результатах, соблюдение трудовой и технологической дисциплины, наличия высокой культуры производства. Степень его влияния также высока, а на потери от него приходится от 26% до 36% общей нехватки, причем в последние годы наблюдается рост таких потерь на предприятиях хлебопекарной отрасли. Для исправления этой ситуации организована квалификационная переподготовка персонала. Исследование состава и квалификации рабочего персонала показали, что на предприятиях, доминируют работники, которые имеют среднее и среднее специальное образование и стаж работы в пределах 15 – 20 лет. Несмотря на

то, что предприятия за последние годы стали уделять больше внимания повышению квалификации кадров (большинство работников получают высшее образование в процессе работы), большое число дефектов и нехватки в рамках данного фактора связано с недостаточным контролем технологического процесса производства, которое проявляется в нарушении рецептуры изделий, неполном весе, неправильной форме, для выпекания, невнимательность на рабочем месте, низком контроле работы оборудования [2]. Увеличение таких дефектов свидетельствует о низком уровне контроля процесса производства, которое в конечном результате отображается на качестве готовой продукции.

Фактор включает такие составляющие влияния на качество продукции: уровень квалификации кадров, наличие опыта работы и высоких квалификационных навыков, соблюдение трудовой и технологической дисциплины, а также общее отношение, к труду и культуре производства. На исследуемых предприятиях тенденция изменения влияния этого фактора имеет негативную тенденцию по проанализированные годы, а число дефектов по этой причине повышается с 28,8% до 36,8%.

Исследование состава и квалификации рабочего персонала показали, что на предприятиях доминируют работники, которые имеют среднее специальное образование и стаж больше 15-20 лет. Несмотря на то, что предприятия за последние годы стали уделять большее внимание повышению квалификации кадров (многие работники получают высшее образование в процессе работы), большее число дефектов и нехватки в рамках данного фактора связано с недостаточным контролем технологического процесса производства, которое проявляется в нарушении рецептуры изделий, недостатка массы, неряшливой формы, невнимательности, на рабочем месте, низком контроле работы оборудования. Увеличение подобных дефектов свидетельствует об уменьшении уровня контроля процесса производства, которое в конечном результате влияет на качество готовой продукции [3]

Кроме этого, руководство исследуемых предприятий отмечает текучесть кадров, связанную с тяжелым физическим трудом, 12-часовой изменением работы и несоответствием таким

трудовым расходам заработным платам (2700-3000 грн.), что также отображается на качестве выполняемых работ.

Еще одной проблемой, есть отсутствие производственных работников среднего возраста 37-45 лет, которые владеют достаточным стажем работы и высокой квалификацией. Производственный персонал в основном разделяется на две вековых категории: 20-30 лет, что характеризуется недостаточной квалификацией и небольшим стажем, и 45-60 лет, которой присущий большой стаж работы и высокий профессионализм, но эта категория не имеет долгосрочной перспективы для производственного предприятия.

Наличие отмеченных проблем нуждается в ускоренном их решении и применении мероприятий для устранения пробелов. Уменьшение негативного влияния данного фактора требует:

- повышение квалификации производственных работников, занятых в основном производстве, как наиболее важного условия повышения качества работ, с обязательным внесением в план учебы. На исследуемых предприятиях проводится учеба в частности, управленческого персонала, которого на наш взгляд недостаточно для уменьшения уровня дефектности хлеба. В этой связи, предлагается усилить внимание к учебе производственного персонала, постоянному повышению его квалификации, которое должно привести к постепенному получению всеми работниками высшей квалификации в области качества. Не верно утверждать, что повысить качество или хотя бы повышать ее на необходимом уровне могут специалисты низкой или средней квалификации. Считаем истинно, направлять лучших работников, технологов, мастеров, на иностранные предприятия для изучения их передового опыта и прохождения практики. Японскими специалистами в области управления качеством успешно доказанная эффективность подготовки и переподготовки работников только высшей квалификации [5];

- более полное привлечение производственных работников в процесс управления качеством, а также повышение трудовой и технологической дисциплины, улучшения культуры производства; рекомендуется ввести систематические совещания для решения вопросов по управлению качеством в

производственных цехах, бригадах, на которых должны рассматриваться основные проблемы, связанные с недостаточным качеством работ, и ставить к сведению работников о путях решения (устранение) основных проблем [1].

Это позволит оперативно избегать пробелов в знаниях и навыках рабочих и концентрировать усилие на первоочередных мерах для снижения уровня дефектности. По мере привлечения персонала в процесс управления качеством должен как следствие, повыситься общий уровень культуры производства, отношения, к работе, улучшится трудовая дисциплина, которая позволит на высоком уровне формировать программы продвижения предложений, восходящих от работников и служащих, которые являются одним из источников мероприятий, которые включаются в план по качеству [6];

- для уменьшения текучести кадров и формирование полноценного производственного коллектива, а также стимулирование повышения качества, необходимо внедрение механизма мотивации работников за достигнутые показатели в области повышении качества.

Анализ структуры мотивации на исследуемых предприятиях показал, что годовой размер премии производственных рабочих может достигать 10-20% за результатами года, и как правило, выплачиваться каждый год в одинаковых размерах независимо от достигнутых показателей качества. Коррекция уровня оплаты труда на предприятиях может осуществляться за результатами выполнения работниками требований ГОСТ, ТУ. Данная система материального стимулирования труда не направлена на достижение высоких показателей качества, из-за этого неэффективная, тогда как для повышения удовлетворения персонала и трудовой активности, направленной на рост качества продукции, необходимо пересмотреть действующую систему оплаты труда, перестроив ее на основе стимулирования результатов в области качества. Ввиду анализа факторов, которые влияют на качество продукции, считаем целесообразным пересмотреть существующую систему стимулирования труда рабочих следующим образом (табл. 1).

**Структура действующей и предложенной системы
стимулирования труда**

Действующая система стимулирования труда, %		Предложенная система оплаты труда, %	
1. Размер ежегодной премии	10-20	1. Размер ежегодной премии за выполнение плановых мероприятий в отрасли качества	18-30
2. Часть основной ЗП в общем доходе работников	80-90	2. Часть основной заработной платы в общем доходе работника	60-70
3. Часть доплат за соблюдение требований стандартов качества	5-10	3. Часть доплат за соблюдение стандартов по качеству	15-25
4. Часть доплат за производство продукции сверх планового количества	5-10	4. Часть доплат за сверхплановый объем производства.	3-5

Разработано автором.

Предложенная система стимулирования оплаты труда работников направлена на повышение качества продукции за счет поощрения достижения плановых мероприятий текущего и долгосрочного характера, отображенных в плане по качества, а также в комплексной целевой программе повышения качества продукции.

Заключение. Предлагается изменить размеры премиальных доплат за количество и качество производства продукции. Учитывая, что спрос на хлебобулочную продукцию в целом стабилен, доплаты за перевыполнение плановых объемов

выпуска продукции можно уменьшить до 3-5%. Премииальные доплаты за повышение качества продукции логично повысить до 15-25%. При этом особенное внимание необходимо уделять премированию персонала за внедрение мероприятий по повышению целевой программы повышения качества.

В связи с этим, соответственно из табл. 1, часть основной заработной платы уменьшится на 60-70 %, но состоится увеличение части доплат за высокое качество, а также ежегодных премиальных выплат за выполнение плановых мероприятий в отрасли качества, при этом общий фонд оплаты труда не увеличится.

Выводы. Следовательно, предложенная система стимулирования предусматривает активизацию трудовой деятельности персонала направленного на повышение качества продукции, без которого уровень оплаты труда ощутимо уменьшится в сравнении с действующей системой. Такая система позволит постоянно поддерживать желание работников к высокому качеству продукции, и как следствие, высокой оплаты труда за ее достижение., а следовательно – гарантом содержания конкурентоспособности, экономической безопасности и устойчивого развития предприятия.

Библиографический список

1. Агапцов С.А. Мотивация труда как фактор повышения эффективности производственный – хозяйственной деятельности предприятия / Агапцов С.А., Мордвинцев А.И., Фомин П.А., Шаховска л.с. [Электроний ресурс]. – www.smartcat.ru.
2. Вишневецька О.В. Харчова промисловість України: тенденції, проблеми, перспективи.- К.: Аграр Медіа Груп, 2013.- 175 с.
3. Гнатенко П.А. Практичні аспекти планування якості / Гнатенко П.А., Копнов В.А., Зотов Ф.П.// Методи менеджменту якості. 2008. – №6. – С. 22.
4. Зось-Киор М.В., Соколова Н.С. Управление качеством и конкурентоспособностью продукции аграрных предприятий в условиях глобализации экономики / Монография. – Луганск: ЛНАУ, 2012. – 248 с.

5. Мельник Ю.Ф. Основи управління безпечністю харчових продуктів: навч. посіб. / Мельник Ю.Ф., Новиков В.М., Школьник Л.С. – К.: Вид-во Союзу споживачів України, 2007. – 297 с.

6. Система менеджменту якості. Керівництво по якості РК 01. – 2009. «Управління персоналом», Документаційна процедура, ДП 6.2 – 09.