

Кваліметрична оцінка якості праці промислових підприємств

У статті запропоновано методичний підхід до кваліметричної оцінки факторів якості праці, що надає можливість зведення отриманих оцінок в єдиний інтегральний показник. На основі запропонованого інструментарію розраховані інтегральні коефіцієнти якості праці, які характеризують значимість факторів якості праці та загальний рівень якості праці підприємства.

Ключові слова: якість праці, кваліметрична оцінка, підприємство, інтегральний показник, фактор якості праці.

В статье предложен методический подход к кваліметрической оценке факторов качества труда, который предоставляет возможность свести полученные оценки в единый интегральный показатель. На основе предложенного инструментария рассчитаны интегральные коэффициенты качества труда, которые характеризуют значимость факторов качества труда и общий уровень качества труда предприятия.

Ключевые слова: качество труда, кваліметрическая оценка, предприятие, интегральный показатель, фактор качества труда.

In the article the methodical going is offered near the kваліmetricheskoy estimation of factors of quality of labour which gives possibility to take the got estimations in a single integral index. On the basis of the offered tool integral coefficients are expected qualities of labour, which characterize meaningfulness of factors of quality of labour and general level of quality of labour of enterprise.

Постановка проблеми. Розвиток глобальної конкуренції та необхідність вітчизняних підприємств підвищувати якість продукції обумовлює нові вимоги до виміру та оцінювання як окремих складових якості, так і якості продукції в цілому з урахуванням усіх властивостей, що її формують. Значення проблеми виміру та оцінювання якості зростає у зв'язку із структурною перебудовою економіки та реформуванням промислового сектору. Це ініціює зростання дослідницького інтересу у напрямі теоретичних розробок і практичних рекомендацій щодо удосконалення методології кількісного виміру й оцінки якості.

Такі найважливіші економічні категорії, як ефективність виробництва, продуктивність і рентабельність суспільної праці, ціна, прибуток, все у більшому ступені пов'язуються з показником якості праці. Якість праці на сьогодні є об'єктом планування і управління, а отже потребує вимірювання й оцінки. Через те в розряд базових висувається проблема кваліметричного вимірювання якості праці у зв'язку з загальною потребою розв'язання низки найважливіших практичних проблем, так чи інакше пов'язаних з формуванням якості праці.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Проблема кваліметричної оцінки якості привертає увагу багатьох вчених. Так, у роботі І.І. Грузнова як елемент організаційно-економічного механізму управління виділяється оцінка якості [1]. О.І. Момот та А.В. Волоконський пропонують шляхи підвищення ефективності комплексної оцінки якості продукції з метою підвищення ступеня задоволення споживача [2]. У працях [3, 4] автори порушують питання застосування кваліметричних методів в оцінці якості продукції машинобудування. О. Криворучко пропонує застосовувати кваліметричні методи на прикладі оцінювання якості менеджменту підприємства [5].

Мета статті – визначити інтегральні показники якості праці на прикладі промислових підприємств.

Виклад основного матеріалу. Першим етапом кваліметричної оцінки якості праці є виявлення ступеня впливу факторів на якість праці за допомогою методу евристичного прогнозування на основі експертних оцінок. Оцінку впливу факторів якості праці було здійснено на прикладі двох підприємств Хмельницької області – ВАТ «Красилівський машинобудівний завод» та ДП «Новатор». У результаті ранжування факторів якості праці визначено їх ієрархію для групи об'єктивних та суб'єктивних факторів.

Для групи об'єктивних факторів, що здійснюють вплив на якість праці, вона є такою: технічна озброєність праці (T_0), використання фонду матеріального стимулювання (M_0), регламентація функцій апарату управління (P_0), участь в управлінні виробництвом (U_0), рівень інформатизації виробництва (I_0). Ієрархія суб'єктивних факторів якості праці має такий вигляд: освітня структура працівників (C_0), соціально-професійна структура працівників (C_1), стабільність кадрів (C_2), творча активність (T_1), показник здоров'я персоналу (Z_1). У контексті забезпечення ефективного формування якості праці на підприємствах зроблено акцент на вирішальній ролі факторів, пов'язаних з якістю трудового потенціалу, що є передумовою формування політики управління якістю продукції [6].

Наступним етапом дослідження є визначення інтегрального коефіцієнта якості праці підприємства, який характеризує ступінь досконалості факторів якості праці і обчислюється як сума загальних коефіцієнтів якості праці, зважених з урахуванням їх впливу на якість праці за формулою (1):

$$I_{яп} = Z_1 \cdot K_1 + Z_2 \cdot K_2 + Z_3 \cdot K_3 + Z_j \cdot K_j, \quad (1)$$

де Z_j – коефіцієнт відносної значущості фактора якості праці; K_j – частковий коефіцієнт, який визначає j -й фактор якості праці.

Використовуючи результати попередньої експертної оцінки та розрахунки коефіцієнтів, що характеризують ступінь

Розрахунок інтегрального показника якості праці*

Показники	Значення коефіцієнтів відносної значимості факторів якості праці									
	суб'єктивні фактори					об'єктивні фактори				
	Та	Со	Ск	Зп	Сп	Рф	То	Ів	Ув	Мс
Z_i	0,28	0,09	0,21	0,3	0,12	0,2	0,09	0,3	0,25	0,16
K_{i1}	0,64	0,75	0,53	0,78	0,88	0,86	0,65	0,85	0,8	0,63
K_{i2}	0,74	0,85	0,75	0,65	0,85	0,78	0,84	0,68	0,79	0,76
$Z_i * K_{i1}$	0,18	0,07	0,11	0,23	0,11	0,17	0,06	0,26	0,2	0,1
$Z_i * K_{i2}$	0,2	0,06	0,16	0,3	0,1	0,16	0,08	0,24	0,17	0,12
$I_{я1}$	1,5									
$I_{я2}$	1,6									

* Примітка:

K_{i1} – часткові коефіцієнти, які визначають j-й фактор якості праці по ДП «Новатор»;

$I_{я1}$ – інтегральний показник якості праці для ДП «Новатор»;

K_{i2} – часткові коефіцієнти, які визначають j-й фактор якості праці по ВАТ «Красилівський машинобудівний завод»;

$I_{я2}$ – інтегральний показник якості праці для ВАТ «Красилівський машинобудівний завод».

розвитку оцінюваних факторів якості праці на двох підприємствах, отримано такі значення інтегральних показників якості праці (табл. 1).

Таким чином, за допомогою інтегрального показника якості праці можна зробити висновок про те, що рівень якості праці на обох підприємствах є досить високим. Разом із тим результати розрахунку часткових коефіцієнтів (K_j) дають можливість виявити недоліки та рівень впливу факторів, які формують якість праці на підприємстві.

Так, аналіз розрахованих показників на ДП «Новатор» свідчить про те, що на підприємстві досягається оптимальне співвідношення груп робітників із різним складом праці, про що свідчить високий рівень коефіцієнта соціально-професійної структури робітників. Цей коефіцієнт відбиває соціальний аспект технічного рівня виробництва і вимагає оптимального співвідношення груп робітників із різним складом і кваліфікацією праці. Тобто необхідно прямувати до досягнення ефективного поєднання груп робітників кваліфікованої, високо- і малокваліфікованої праці. В сучасних умовах використання новітніх науково-технічних досягнень потребує розширення знань, розвитку творчих здібностей. Тому створення умов для змістовної і висококваліфікованої праці має не тільки економічне, а й соціальне значення.

Важливими напрямом збагачення праці є впровадження системи професійного навчання працівників, суміщення професій і функцій, виконання різних видів робіт при бригадній формі організації праці тощо. У цьому контексті важливим є забезпечення відповідності рівня кваліфікації робітника роботі, які він виконує, та рівня освіти керівників і службовців займаній посаді. У випадку, коли середній розряд робіт нижче середнього розряду робочих, соціальний потенціал матиме від'ємне значення. І навпаки, коли середній розряд робіт вище середнього розряду робочих, соціальний потенціал матиме позитивне значення. Від'ємне значення соціального потенціалу за показником рівня раціональності використання персоналу свідчить про наявний резерв кваліфікації робочих на підприємстві, неефективне використання їхніх можливостей.

Рівень втрат робочих днів на підприємстві незначний, що позитивним чином характеризує медичне профілактичне оздоровлення персоналу, якість організації спортивно-оздоровчої роботи, дотримання санітарно-гігієнічних норм умов праці і побуту на підприємстві.

Значення коефіцієнту освітнього рівня персоналу свідчить про значний потенціал освічених працівників на підприємстві. Разом із тим частка працівників із високим стажем роботи є недосить високою. Цей коефіцієнт характеризує стабільність кадрів, яка визначає досвід роботи, набуті професійні знання, навички й уміння. У цьому контексті слід відмітити, що в сучасних економічних умовах необхідне структурне реформування професійно-технічної освіти відповідно до потреб інноваційної економіки: створення гнучкої системи професійної підготовки кадрів, постійно діючих курсів з їх перепідготовки з метою підвищення професійно-кваліфікаційного рівня та отримання нових знань для підвищення ефективності трудової діяльності. Значення розрахованого коефіцієнту пояснюється тим, що на підприємстві проводиться політика залучення молодих, освічених кадрів, які мають високий рівень ініціативності, трудової активності.

Показник творчої активності знаходиться на достатньо високому рівні, що свідчить про здатність та бажання працівників підприємства творчо працювати, розвивати свої здібності, брати участь у раціоналізаторських і винахідницьких процесах. Тобто на підприємстві спостерігається наявний теоретичний інтелектуальний капітал, а розвиток практичного інтелекту шляхом підвищення якості професійної підготовки дозволяє виявити винахідницькі, інноваційні здібності, і має більш широку соціальну основу. З огляду на таке слід відзначити, що підприємству необхідно активізувати роботу у напрямі більш раціонального використання трудового потенціалу, його професійного навчання, узгодження рівня кваліфікації з рівнем роботи, рівня освіти з посадою.

У сучасних умовах зростає роль творчих факторів формування якості праці, підвищення зацікавленості працівників в якісних результатах своєї праці. В умовах динамічного розвитку техніки і технологій творча праця базується на висо-

ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ГАЛУЗЕЙ ТА ВИДІВ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

кому рівні знань, професійній підготовці і містить такі важливі елементи, як ініціативність, новаціність, творче відношення до праці, раціоналізаторство і винахідництво.

Якщо проаналізувати економічні показники, то бачимо, що коефіцієнти регламентації функцій апарату управління, інформатизації виробництва, участі працівників в управлінні виробництвом мають високе значення.

Так, майже на одному рівні знаходяться значення показників технічної озброєності праці та матеріального стимулювання, що висуває проблему розробки дієвих заходів з їх підвищення. Є підстави говорити про те, що на підприємстві існують деякі недоліки в системі організації заробітної плати та її взаємозв'язку з якістю праці. У цьому контексті зазначимо, що розмір заробітної плати повинен враховувати реальний внесок працівника у кінцеві результати праці та ступінь використання фондів матеріального заохочення. Значимість винагород є потужним стимулом у забезпеченні стійкої якості праці.

Основними формами економічного стимулювання якості праці мають бути:

- премії за підвищення кількості та якості праці, професійні і ділові якості, ініціативність виконавців;
- премії за підвищення якості продукції і удосконалення технології виробництва;
- премії за участь у розробці, впровадженні й освоєнні нової техніки, виконанні організаційно-технічних заходів, застосуванні передових заходів та методів праці;
- виплата винагород авторам раціоналізаторських пропозицій й винаходів;
- направлення у творчі відрядження, навчання за рахунок підприємства.

Для вирішення проблем стимулювання високої якості праці пропонується впроваджувати систему комплексних оцінок працівників. Для характеристики працівника кількісній оцінці підлягають його професійно-кваліфікаційний рівень і ділові якості, що створюють необхідні передумови для виконання відповідних функціональних обов'язків.

Зазначимо, що на підприємстві діє система комплексної оцінки результатів діяльності, яка забезпечує кількісну оцінку ефективності та якості роботи за показниками якості продукції та організаційними показниками. Методика обчислення показників якості праці враховує нормативні значення відхилень в якості праці. Недоліком даної системи є те, що вона була розроблена ще у 1990 році, є дещо застарілою і потребує удосконалення у сфері стимулювання працівників за якість праці.

Недостатньо високий рівень технічної озброєності праці потребує розробки заходів із забезпечення підприємства сучасними видами обладнання, модернізації існуючої техніки. Це є важливою умовою ефективного протікання виробничого процесу, оскільки технічні фактори є одним з основних елементів, що формують якість праці. Більш удосконалені засоби виробництва змінюють спосіб виробництва,

професійно-кваліфікаційну структуру трудового потенціалу, технічний рівень знань, культуру праці та особисте ставлення до техніки і технології.

Якщо проаналізувати результати розрахунків по ВАТ «Красилівський машинобудівний завод», можна відмітити, що значення інтегрального показника якості праці підприємств є також високим, однак часткові коефіцієнти якості праці дещо відрізняються від ДП «Новатор».

За рахунок ефективної соціально-професійної структури персоналу, високого рівня освіти, досвіду і навичок підприємство раціонально використовує трудовий потенціал, який має високий ступінь творчої активності.

Показник рівня здоров'я свідчить про необхідність посилення заходів з покращення соціальних факторів умов життя та праці людей. Проведений аналіз дозволяє зробити висновок про те, що для більшості працівників (крім низькооплачуваних), покращення умов і загального рівня організації праці, піклування про здоров'я є найбільш важливими факторами для підвищення якості праці, на відміну від підвищення заробітної плати. При цьому умови праці оцінюються не тільки з точки зору їх дії на процес відтворення робочої сили, працездатності, а й їх ролі в розвитку особистості працівника [7, с. 102].

За результатами аналізу значимості об'єктивних факторів якості праці виявлено високий рівень технічної оснащеності праці, що свідчить про ефективну політику підприємства по оновленню виробничих фондів.

На високому рівні знаходяться показники розподілу функцій між підрозділами та ступеня участі працівників в управлінні виробництвом. Що стосується об'єктивного економічного фактора якості праці – матеріального стимулювання, то коефіцієнт, який його характеризує, має досить високе значення, тобто підприємство проводить ефективну політику організації заробітної плати, враховує в ній елементи стимулювання за якість праці.

Удосконалення потребує процес інформатизації, про що свідчить розрахований коефіцієнт. З метою здійснення ритмічної роботи із забезпечення якості продукції необхідне забезпечення працівників оперативною інформацією. Вважимо за доцільне створити єдину інформаційну систему, яка містить нормативну інформацію, збір, реєстрацію, переробку і надання всіх даних про фактичний стан виробництва, якісні зміни у продукції, що випускається, вимоги до якості праці і продукції, реклаमाції, попит на продукцію, наявні дефекти праці та шляхи їх усунення тощо. При цьому на підприємстві має діяти спеціальний інформаційний центр із програмним забезпеченням, обчислювальною технікою, включаючи Інтернет.

Ефективне формування якості праці на підприємстві пропонується здійснювати за рахунок впровадження процесу постійного удосконалення інтелектуальних, творчих, професійних знань працівників, узгодження планів навчання з програмами технічного розвитку підприємства, поширення інформованості працівників на кожному рівні виробництва

про технічні досягнення і новітні розробки для виготовлення продукції більш високої якості. У результаті такого підходу з'являється багато можливостей для розвитку і удосконалення засобів праці, раціонального й ефективного їх використання, пошуку шляхів ефективного їх поєднання з пред-метами праці і самою якістю праці.

Аналіз розрахункових показників показав низку проблем, які існують в управлінні якістю продукції на підприємствах і на які слід звернути увагу.

Слід звернути увагу ще на один важливий фактор якості праці – коефіцієнт розподілу функцій між підрозділами. Хоча на обох підприємствах даний коефіцієнт має високе значення, вважаємо за доцільне наголосити на тому, що в сучасних умовах змінюються принципи побудови організаційних систем. Відомий принцип ієрархічності сьогодні є основою побудови більшості організаційних систем. Ефективність управління знижується внаслідок неузгодженості і необхідної взаємодії в діяльності функціональних підрозділів, що в кінцевому рахунку призводить до погіршення економічних результатів. Через те на зміну традиційним підходам приходять системно-інтегрований підхід до побудови організаційних структур.

Сутність цього підходу полягає в інтеграції різних видів діяльності, необхідних для досягнення конкретних цілей, а також концентрації необхідних для цього ресурсів. У результаті створюються організаційні структури матричного типу з інтегрованими органами управління, на які покладається відповідальність за досягнення поставлених цілей. Саме це дозволяє досягти інтенсивного розвитку організаційної системи. При системно-інтегрованому підході управління спрямоване не стільки на вертикальні рівні, скільки на горизонтальні.

З метою підвищення ефективності взаємодії між підрозділами необхідне широке використання методів стандартизації, уніфікації, на основі яких розробляються і застосовуються положення про підрозділи підприємства, посадові, робочі та технологічні інструкції, стандарти підприємства та інші документи. Велику роль у застосуванні цих методів відіграють стандарти ISO 9001:2009, які стали могутнім стимулом для використання стандартизації та процесного підходу в організаційних системах.

Існуючі на сучасних підприємствах організаційні системи, які побудовані на основі традиційного ієрархічного принципу, обумовлюють зростання значення організаційних факторів впливу на якість праці та викликають необхідність у пошуку нових методів управління якістю.

Висновки

Таким чином, отримання інтегральних показників якості праці дозволяє проводити порівняльну характеристику рівня якості праці різних структурних підрозділів, яка може використовуватися з метою матеріального стимулювання за результати праці. Така оцінка також дозволяє порівнювати рівні якості праці різних підприємств між собою, результати якої висвітлюють загальний стан роботи в області управління якістю продукції. До того ж систематичний контроль та аналіз роботи з формування якості праці за результатами її оцінки дозволить підвищити ефективність заходів, які здійснюються з метою підвищення рівня якості праці, більш обґрунтовано підійти до планування роботи з формування якості праці.

Для досягнення найбільших результатів у розробці і впровадженні заходів з управління якістю продукції необхідним є посилення ролі матеріального стимулювання та зацікавленості працівників, забезпечення чіткої ув'язки розміру премії за виконання основних виробничих завдань та бездефектності праці з досягнутим рівнем якості праці. Диференціація розміру премій, врахування у заробітній платі індивідуального коефіцієнта якості праці посилить зацікавленість персоналу та підвищить відповідальність за якість праці, змінить відношення до праці.

Література

1. Грузнов И.И. Эффективные организационно-экономические механизмы управления (Теория и практика) / И.И. Грузнов. – Одесса: Полиграф, 2009. – 528 с.
2. Момот О.І. Шляхи підвищення ефективності проведення комплексної оцінки якості продукції і ступеня задоволення споживача // Економіка: проблеми теорії та практики: зб. наук. праць / О.І. Момот, А.В. Волоконський. – Дніпропетровськ, 2007. – Випуск 232. – Том I. – С. 24–30.
3. Гличев А.В. Качество, эффективность, нравственность. – М.: ООО «Премиум Инжиниринг», 2009. – 358 с.
4. Квалиметрия в машиностроении / Р.М. Хвастунов, А.Н. Феоданов, В.М. Корнеева, Е.Г. Нахапетян. – М.: Экзамен, 2009. – 288 с.
5. Криворучко О. Оцінювання якості менеджменту підприємства / О. Криворучко // Стандартизація, сертифікація, якість. – 2009. – №6. – С. 36–43.
6. Тельнов А.С. Управление качеством продукции на основе эвристической оценки качества работы / А.С. Тельнов // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2010. – Т. 4, №5. – С. 256–259.
7. Тельнов А.С. Организация социально-экономического управления условиями работы в системе обеспечения качества работы / М.П. Войнаренко, А.С. Тельнов // Економіка і держава. – 2008. – №3. – С. 100–103.