

неоднозначно сприймаються, достатньо назвати пронумеровані функції.

З огляду на систему управлінських функцій очевидно є недосконалість **організації управління персоналом** на вітчизняних підприємствах. Вона полягає насамперед у розпорощенні функцій між управлінськими службами — відділами кадрів, праці і зарплати, охорони праці, соціального розвитку тощо, які зазвичай підпорядковані різним керівникам. Якщо центром уваги керівництва є людина праці, то цілком логічно, що її взаємозв'язані проблеми мають розв'язувати служби, очолювані одним керівником.

Література

1. Менеджмент персоналу: Навчальний посібник / За заг. ред. В.М. Даниюка та В. М. Петюха. — К.: КНЕУ. 2004. — 398 с.

2. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом: Навч. посіб. — К.: Кондор — 2003. — 296 с.

3 Хміль Ф. І. Управління персоналом / Підручник. — К.: Академвидав, 2006. — С. 488.

4. Дж. Обер-Кріе. Управление предприятием. Классика менеджмента. — М.: «Бизнес-Информ», 1998. — 257 с.

5. У правление персоналом: Энциклопедический словарь / Под ред. А.Я. Кибанова. — М.: ИНФРА — М, 1998. — VIII. — 453 с.

Сингя надійшла до редакції 15.03.2007

УДК 331.1

М. М. Гуменюк, соискатель,
кафедры УПиЭТ, ДонНУ

О НЕКОТОРЫХ АСПЕКТАХ ИССЛЕДОВАНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДА

АННОТАЦИЯ. В статье проведено исследование и дана оценка состояния системы управления качеством труда на машиностроительных предприятиях Донецкого региона.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Стабильность, качество продукции, управление качеством труда, организация труда.

Без стабильного качества продукции, соответствующей требованиям потребителей, невозможно рационально интегрировать национальную экономику в мировое хозяйство и занять в ней достойное место.

В ведущих в промышленном отношении странах, где фирмы и компании функционируют в жестких условиях рынка и конкуренции, успешно действуют система менеджмента качества продукции и услуг. Вместе с тем на промышленных предприятиях Украины еще мало внимания уделяется важнейшей составляющей качества продукции — качеству труда.

С распадом СССР стандарты по качеству труда действовавшие на крупных промышленных предприятиях Украины были упразднены, а научные исследования по данной проблематике прекращены.

Поэтому совершенствование управления качеством труда в условиях трансформации национальной экономики приобретает первостепенное значение.

Целью статьи является исследование и оценка состояния системы управления качеством труда на машиностроительных предприятиях Донецкого региона.

Основными задачами статьи являются:

- обобщение научных достижений в области стандартизации качества труда;
- проведение анализа по оценке качества труда ЗАО «Горловский машиностроитель»;
- разработка направлений и мероприятий по повышению качества труда на машиностроительных заводах Донецкого региона;
- разработка предложений по анализу качества труда на машиностроительных предприятиях.

Предметом исследования является система управления качеством труда на предприятии.

Теоретической и методической основой исследования являются нормативные документы и фундаментальные разработки таких авторов как, Артеменко В. Г., Богиня Д. П., Бандур С. И., Биктимиров Р., Краюхин Г. А., Колот А. М., Лукьянченко Н. Д., Мишин В.М., Новицкий Н. И., Плаксин В. М., Плоткин Я. Д., Фат-хутдинов Р. А. и др.

Управление качеством как наука получило теоретическую основу в нашей стране в 1970—1980 гг. В этот период проводились исследования, эксперименты и публиковались монографии, книги и статьи. Исключительно принципиальным выводом всех исследований по этим вопросам являлось то, что управление

качеством является неотъемлемой частью, функцией производства, независимо от используемых при этом методов управления и форм собственности.

В настоящее время для управления качеством продукции используются международные стандарты качества, внутренние стандарты качества, в том числе стандарты предприятий по оценке качества продукции, операционный контроль качества, качество готовой продукции, кружки и дни качества [1].

С первого декабря 2005 года на Украине действуют Закон «О стандартах, технических регламентах и процедурах оценки ответственности» и национальные стандарты: 03.120 Качество;. 03.120.99 Другие стандарты относительно качества; 03.120.10 Управление качеством и обеспечение качества

Типовые стандарты по оценке качества труда не разработаны.

Для анализа качества труда на некоторых предприятиях в настоящее время используется Стандарт предприятия, в котором предусмотрена оценка качества труда рабочих, руководителей, специалистов и служащих цехов, участков, отделов и служб предприятия.

Автору статьи удалось обобщить следующие показатели по качеству труда предусмотренные в стандартах предприятий по качеству продукции:

- 1) сдача продукции с 1-го предъявления;
- 2) удельный вес численности рабочих, работающих с личным клеймом в общем количестве рабочих бригады;
- 3) сокращение потерь от брака в процентах по сравнению с предшествующим периодом;
- 4) коэффициент качества труда (Кк).

Коэффициент качества труда определяется в них как разность между максимально возможным его значением (принимается равным единице) и суммой коэффициентов снижения качества по отдельным показателям Кс по формуле:

$$K_k = 1 - \sum K_s \quad (1)$$

Коэффициент снижения качества труда по отдельным показателям определяется путем умножения нормативного коэффициента снижения качества (Кн) на число случаев снижения качества по каждому показателю. Для каждого показателя качества труда в зависимости от его значимости, устанавливается определенный нормативный коэффициент снижения.

На заводах горного машиностроения Донецкого региона используются следующие примерные обобщенные нормативные коэффициенты снижения за каждый случай по отдельным показателям качества труда:

- 1) сдачи продукции со второго предъявления — 0,06;
- 2) нарушения технологической дисциплины — 0,11;
- 3) невыполнения распоряжений и указаний мастера — 0,13;
- 4) несоблюдения правил техники безопасности — 0,1;
- 5) неудовлетворительного состояния чистоты и культуры производства на рабочем месте — 0,13;
- 6) нарушения установленного трудового распорядка — 0,1.

Коэффициенты качества труда устанавливаются ежемесячно каждому рабочему индивидуально. По бригаде выводится итоговый коэффициент как среднеарифметическая сумма из индивидуальных коэффициентов. Показатели качества труда работников на заводах горного машиностроения Донецкой области представлены в табл. 1.

По бригаде выводится итоговый коэффициент или среднеарифметическая сумма из индивидуальных коэффициентов. Показатели качества труда по участкам и цехам заводов не устанавливаются.

В определении уровня ритмичности производства коэффициент качества труда не используется. Коэффициент качества труда используется лишь в комплексно-экономической оценке эффективности бригадных форм организации труда [2].

**ПОКАЗАТЕЛИ КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ НА ЗАВОДАХ ГОРНОГО
МАШИНОСТРОЕНИЯ ДОНЕЦКОГО РЕГИ-
ОНА**

Эффект снижения качества труда по отдельным показателям	НКМЗ	Дружковский машзавод	Горловский машзавод	Ясиноватский машзавод	Донецкий машзавод
Уход с производства со второго дня выявления	0,02	0,09	0,06	0,12	0,15
Нарушения технологической дисциплины	0,03	0,08	0,11	0,13	0,17
Невыполнение распоряжений и указаний руководства	0,08	0,14	0,13	0,06	0,11
Несоблюдение правил техники безопасности	0,09	0,12	0,1	0,18	0,14
Неудовлетворительное состояние чистоты и культуры производства на рабочем месте	0,2	0,15	0,13	0,1	0,19
Нарушения установленного трудового порядка	0,07	0,14	0,1	0,16	0,15
Низкий уровень профессиональной подготовки	0,51	0,18	0,37	0,25	0,09

Из табл. 1 следует, что систематических исследований по управлению качеством труда работников на заводах горного машиностроения не проводится.

Для анализа качества труда работников в структурных подразделениях завода необходимо использовать стандарты предприятия по качеству продукции, а также данные статистического и оперативного учета численности работников, движения и подготовки кадров, протоколы заседания советов бригад, отчеты по вопросам закрепления кадров на предприятии.

Для продолжения исследований по данной проблеме разработана анкета оценки качества труда работников в ЗАО «Горловский машзавод».

Содержание разделов Анкеты приведено ниже. Анкета содержит 16 разделов: форма организации труда на рабочих местах; возраст работающих; стаж работы в цехе; нравится ли работа в цехе; место работы в случае ухода из цеха; характеристика отношений между членами коллектива; отношение к руководителю; помощь в работе

коллегам; участие в управлении производством; участие в рационализации производства; о повышении квалификации в данном году; о конфликтах с непосредственным руководителем; конфликтах с товарищами по работе; о встречах с коллегами вне производства; о встречах с непосредственным руководителем вне сферы производства; о формах организации труда в первичных коллективах.

В настоящее время завершается обработка анкетного материала по социологической оценке качества труда в структурных подразделениях ЗАО «Горловский машиностроительный завод». Полученные материалы будут опубликованы в печати для обсуждения.

Литература

Лавриненко С. О. Удосконалення управління якістю праці в умовах трансформації національної економіки (на прикладі Славутського комбінату «Будфарфор» Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук. — Хмельницький: Технологічний університет, Поділля, 1999. — 22 с.

Лукиянченко Н. Д. Управление трудом на промышленных предприятиях. — Донецк: Донбасе, 1996. — 330 с.

Стаття надійшла до редакції 05.03.2007