

Міністерство освіти і науки України
Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка
Природничо-економічний факультет
Кафедра менеджменту

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

на тему:
«Забезпечення сприятливих умов праці та їх вплив на результативність праці»

Виконав: студент 4 курсу Mg1-B19 групи
спеціальності 073 Менеджмент
за освітньо-професійною програмою
Управління персоналом та економіка праці
Бурковський Владислав В'ячеславович

Керівник: Лаврук О.С., к.е.н., доцент

Рецензент: Ткачук В.В., к.е.н., доцент

Кам'янець-Подільський, 2023 р.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СПРИЯТЛИВИХ УМОВ ПРАЦІ.....	6
1.1. Поняття «умови праці»	6
1.2. Чинники та елементи, що формують умови праці.....	10
1.3. Державне регулювання умов праці в системі управління її результативністю	16
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СПРИЯТЛИВИХ УМОВ ПРАЦІ В ОРГАНІЗАЦІЇ.....	22
2.1. Організаційна характеристика підприємства.....	22
2.2. Аналіз умов праці в підприємстві	26
2.3. Вплив умов праці на результативність праці.....	33
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СПРИЯТЛИВИХ УМОВ ПРАЦІ ТА ЇХ ВПЛИВ НА РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ ПРАЦІ	42
3.1. Основні напрями покращення умов праці.....	42
3.2. Атестація робочих місць за умовами праці як важливий чинник підвищення результативності праці.....	45
3.3. Визначення економічної ефективності заходів щодо поліпшення умов праці в підприємстві	52
ВИСНОВКИ.....	63
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	67
ДОДАТОК.....	71

ВСТУП

Актуальність теми. У сучасних умовах, раціональне використання праці та людських ресурсів є одним із найважливіших завдань для соціально-економічного розвитку. Для вирішення цього завдання потрібно об'єктивно оцінювати всі трудові ресурси, якими, в даний час, має в своєму розпорядженні суспільство.

Все більш актуальними стають організація праці, що базуються на науковій основі. Насамперед, пов'язано це з тим, що висока організація трудової діяльності та науково-обґрунтовані норми, для визначення витрат праці, є невід'ємною умовою для ефективної роботи організацій. Породжує це, зростаюча конкуренція, тому дедалі більшого значення набуває, результативність праці, що може підвищуватися, рахунок максимального використання всіх здібностей кожного зі співробітників, у процесі праці. Крім цього, у міру подальшої технічної модернізації виробництва, все більше зростає і вартість одиниці робочого часу, причому його економія досягається, також, за рахунок більш досконалої організації самого трудового процесу.

Проблеми раціональної організації праці персоналу, як були предметом пильного вивчення цілого ряду наук, а й, щоденної практичної діяльності, керівників і менеджерів з персоналу багатьох підприємств і закупівельних організацій. Сучасний менеджер з персоналу, неспроможна стати ефективним, у сфері своєї професійної діяльності, якщо, у своїй, не має, як необхідними теоретичними знаннями, і практичними навичками, у сфері організації праці персоналу свого підприємства. Таким чином, питання наукової організації праці персоналу в організації на сучасному етапі розвитку соціально-економічних систем є вкрай актуальним.

Питання організації праці, правильної його постановки та високої культури, отримали особливу значущість для сучасного суспільства, оскільки завдання управління всіма процесами організації стають дедалі більш складними, а також підвищується і сам рівень соціальної відповідальності

кожного працівника. Таким чином, для забезпечення оптимального рівня наукової організації праці слід підвищувати і значущість таких особистих якостей співробітників, як їх свідомість, дисциплінованість і відповідальність, які тісно взаємопов'язані з культурою, кваліфікацією, чітким уявленням кожного співробітника про конвергенцію власної життєвої позиції та корпоративної мети. Усвідомлення кожним співробітником підприємства всієї необхідності подальшої інтенсифікації продуктивності праці, ущільнення робочого дня, точного дотримання розпорядку та режиму роботи та обліку результату виконаної роботи стимулює творчу активність персоналу підприємства. Тому тема є важливою та актуальною.

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є теоретичне обґрунтування та розробка практичних рекомендацій щодо забезпечення сприятливих умов праці та їх вплив на результативність праці в організації.

Для досягнення поставленої в кваліфікаційній роботі необхідно були поставлені і вирішені такі **завдання**:

- висвітлено поняття «умови праці»;
- обґрунтовано чинники та елементи, що формують умови праці;
- проаналізовано державне регулювання умов праці в системі управління її результативністю;
- здійснено організаційну характеристику підприємства;
- проаналізовано умови праці в підприємстві;
- досліджено вплив умов праці на результативність праці;
- обґрунтовано основні напрями покращення умов праці;
- запропоновано напрями проведення атестації робочих місць за умовами праці як важливого чинника підвищення результативності праці;
- визначено економічну ефективність заходів щодо поліпшення умов праці в підприємстві.

Об'єктом дослідження став процес управління в організації.

Предметом дослідження – теоретичні і практичні засади забезпечення сприятливих умов праці та їх вплив на результативність праці в організації.

Методи дослідження. У роботі використані: узагальнення, методи аналізу та синтезу, спостереження та порівняння, застосування графічних методів.

Практична значущість роботи у тому, що її положення можуть бути використані фахівцями організацій для вирішення проблем створення сприятливих та безпечних умов праці персоналу.

Структура роботи складається з вступу, трьох розділів, висновків, та списку використаних джерел який налічує 40 найменувань. Викладена на 70 сторінках. Матеріали містять 7 таблиць і 6 рисунків, 1 додаток.

ВИСНОВКИ

Результати проведених досліджень дозволили зробити наступні висновки:

1. Встановлено, що умови праці – це сукупність факторів зовнішнього середовища, що впливають на здоров'я та працездатність людини в процесі праці. Працездатність визначається як здатністю людини виконувати певну роботу протягом заданого часу і залежить від чинників суб'єктивного, так і об'єктивного характеру (статті, віку, стану здоров'я, рівня кваліфікації, умов, за яких відбувається праця тощо).

2. Визначено чинники та елементи, що формують умови праці. Серед них можна виділити: елементи: (психофізіологічні, санітарно-гігієнічні, та ін.), фактори: (природні, виробничі, соціально-психологічні), і вплив умов праці: (на здоров'я, на ставлення до праці і задоволеність працею, та на рівень життя та розвиток людей).

3. Проаналізовано державне регулювання умов праці в системі управління її результативністю. Хотілось би відзначити, що державна політика в галузі охорони праці базується на принципах: пріоритету життя і здоров'я працівників, повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці; підвищення рівня промислової безпеки шляхом забезпечення суцільного технічного контролю за станом виробництв, технологій та продукції, а також сприянню підприємствам у створенні безпечних та нешкідливих умов праці; комплексного розв'язання завдань охорони праці на основі загальнодержавних, галузевих, регіональних програм з цього питання та з урахуванням інших напрямів економічної і соціальної політики, досягнень в галузі науки і техніки та охорони довкілля, та деяких інших.

4. Здійснено організаційну характеристику організації. Сфера основної діяльності Кам'янець-Подільського національного коледжу: надання різних послуг, зокрема: спеціалізація, підвищення кваліфікації, підготовка

кадрів; культурно-освітня, методична, видавнича, фінансово-господарська, виробничо-комерційна робота.

5. Проаналізовано умови праці в підприємстві. лід сказати, що було виконано аналіз результатів внутрішньоорганізаційного опитування 80 співробітників (практично всього штатного складу). Метою дослідження було виявлення думки працівників щодо впливу умов праці на ефективність їх роботи:

- понад 90 % тих, хто взяв участь у дослідженні, відзначили прямий зв'язок між зручністю (ергономічністю) робочого місця та якістю та ефективністю їх трудової діяльності;
- 66% вказали як фактор, що впливає на працездатність – зручність (ергономічність) робочого крісла;
- чим старші респонденти, тим важливіша для них організація робочого простору приміщення;
- найбільш значущою є організація робочого простору приміщення для співробітників наступних відділів: адміністративно-господарського, маркетингу/реклами, управління персоналом, бухгалтерії/фінансового; менш значуща – для працівників педагогічного відділу;
- відзначено вплив раціонального освітлення (64% опитаних), температури повітря (73%) та чистоти повітряного середовища (83%) на працездатність;
- 35% респондентів зазначили, що наявність комфортних (сприятливих) умов на робочому місці означає для них, що «начальство дбає про працівника» і що вони «потрібні організації».

6. Досліджено вплив умов праці на результативність праці. Зокрема, було проаналізовано соціальні результати впливу умов праці на працівників. До позитивних соціальних результатів можна віднести: ступінь сприятливого впливу процесу праці на здоров'я людини та розвиток її особистості; стан здоров'я, ставлення до праці; соціальну активність; максимальне задоволення однією з найвагоміших потреб людини – потреби в сприятливих умовах праці

і безпосередньо пов'язаної з цим потреби в змістовній, творчій, високопродуктивній праці; зміцнення здоров'я. Негативний соціальний результат містить зниження творчої активності, зацікавленості в праці, зниження трудової дисципліни, зростання плинності кадрів внаслідок несприятливих умов праці. Окрім того, провівши розрахунок соціально-економічних заходів щодо поліпшення умов праці, робимо висновок, що отриманий при розрахунку термін окупності (2,42 року) значно менше нормативного (12,5 років), то проведення заходів економічно ефективно.

7. Обґрунтовано основні напрями покращення умов праці. Традиційно, завдання та зміст організації праці визначають такі основні напрямки:

- розробка та впровадження раціональних форм поділу та кооперації праці;
- вдосконалення організації та обслуговування робочих місць;
- впровадження передових прийомів та методів праці;
- поліпшення умов праці;
- підготовка та підвищення кваліфікації кадрів;
- раціоналізація режимів праці та відпочинку;
- зміцнення дисципліни праці;
- вдосконалення нормування праці.

8. Запропоновано напрями проведення атестації робочих місць за умовами праці як важливий чинник підвищення результативності праці. Атестація робочих місць за умовами праці є складовою системи організації робіт з охорони праці, яка змінюється та вдосконалюється відповідно до зміни соціальних та економічних відносин у суспільстві. Область застосування результатів атестації постійно розширюється, а завдання уточнюються та доповнюються.

Атестація робочих місць поділяється на такі основні етапи:

1. *Заява*. Подається заява на виконання процедури атестації робочих місць. Ця заява складається на бланку підприємства замовника.

2. *Договір.* Підприємство укладає договір із сторонньою компанією на проведення процедури атестації, в якому обумовлюються терміни, обсяг роботи та оплата за виконання цієї роботи.
3. *Комісія.* Створюється комісія, після чого керівництво підприємства з комісією обговорює всі програми з атестації та погоджує комплекс заходів.
4. *Атестація.* Виконання атестації робочих місць на підприємстві сторонньою компанією.
5. *Аналіз роботи.* Аналіз виконаної роботи, складання протоколів, у яких будуть зазначені всі результати атестаційного аудиту та підготовка всіх необхідних документів.
6. *Передача результатів.* Передача результатів керівництву компанії.

9. Визначено економічну ефективність заходів щодо поліпшення умов праці в підприємстві. В роботі обгрунтовано кроки та економічні вигоди від удосконалення системи вентиляції на одній з майстерень. Провівши розрахунки та аналіз витрат і прибутків відзначаємо, що рекомендується приймати термін окупності 2,8 років. Заходи вважаються ефективними, якщо термін окупності одноразових витрат не вищий за нормативний.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акулов М. Г., Драбаніч А. В., Євась Т. В. та ін. Економіка праці і соціально-трудові відносини: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури 2018. 328 с.
2. Андрієнко В. М. Роль держави у вирішенні проблеми забезпечення безпеки праці на вітчизняних підприємствах. Інститут державного управління у сфері цивільного захисту. Ефективна економіка. №12. Київ, 2012. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2367> (дата звернення 05.04.2023).
3. Бородієнко О. В. Метод експертної оцінки в моделюванні системи розвитку професійної компетентності керівників. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Педагогіка, соціальна робота. №35. С. 35-38. URL: [https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/11632/1/МЕТОД%20ЕКСПЕРТН ОЇ%20ОЦІНКИ%20В%20МОДЕЛЮВАННІ%20СИСТЕМИ%20РОЗВИТКУ %20ПРОФЕСІЙНОЇ%20КОМПЕТЕНТНОСТІ%20КЕРІВНИКІВ.pdf](https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/11632/1/МЕТОД%20ЕКСПЕРТН%20ОЦІНКИ%20В%20МОДЕЛЮВАННІ%20СИСТЕМИ%20РОЗВИТКУ%20ПРОФЕСІЙНОЇ%20КОМПЕТЕНТНОСТІ%20КЕРІВНИКІВ.pdf) (дата звернення 14.03.2023).
4. Волженко О. Н., Пушкар Н. Н., Матвієнко А. А. Мотивація праці персоналу підприємства. Чернівці: Академія, 2007. 156 с.
5. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підр. Київ: Знання 2006. 559 с.
6. Гурін С. І., Костеріна Н. Ю. Економічний ефект охорони праці / Керівник будівельної праці. Чернівці: Прометей, 2011. с. 55.
7. Денисюк В. А. Охорона праці Одеса: Інфра-М, 2013. 400 с.
8. Дмитренко Г. В. Вступ до спеціальності «Управління персоналом та економіка праці»: опорний конспект лекцій. Київ: МАУП, 2006. 77 с.
9. Енциклопедія по охороні праці. Львів: Народна освіта, 2007. 440 с.
10. Зеркалов Д. В. Безпека Праці: підр. Київ, Основа, 2009. 602 с.
11. Зуб М. Я. Фактори впливу на розвиток регіонального ринку праці за умов євроінтеграції. Вісник Хмельницького національного університету.

Економічні науки. Хмельницький, 2009. №5. С. 221-224. URL: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2009_5_1/pdf/221-224.pdf (дата звернення 02.03.2023).

12. Кам'янець-Подільський індустріальний коледж веб-сайт. URL: <https://www.ua-region.com.ua/00284049>

13. Керб Л. П. Основи охорони праці: навч. посібник. К.: КНЕУ, 2003. 215 с.

14. Керб Л. П. Умови праці на виробництві, їх класифікація і нормування. URL: <https://studentbooks.com.ua/content/view/537/76/1/3/> (дата звернення 14.03.2023).

15. Класифікація умов праці на підприємстві URL: <https://osvita.ua/vnz/reports/bjd/25773/> (дата звернення 13.04.2023).

16. Кобець Є. А., Корсаков М. Н. Організація, нормування і оплата праці на підприємствах галузі. Тернопіль: Ранок, 2016. 331 с.

17. Конвенція 1981 року про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище № 155. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_050#Text (дата звернення 05.04.2023).

18. Косенко О. А., Вихров А. В., Новиков Н. В. Атестація робочих місць, основа сертифікації по охороні праці. Запоріжжя: Експерт, 2006. 287 с.

19. Кульбаба Н. К., Лисенко К. Е. Роль держави в управлінні охороною праці / Трудове право. Тернопіль: Ранок, 2014. с. 2–5.

20. Кучерява Л. В. Проводимо навчання персоналу охороні праці. Відділ кадрів бюджетної установи. Рівне: Академія, 2014. с. 10–12.

21. Міхнюк Т. Ф. Охорона праці, підручник для вузів. Київ: Педагогіка, 2009. 132 с.

22. Моршинська А. С. Економіка безпеки праці. Дрогобич: Етика, 2005. 72 с.

23. Мохнатко І. М. Основні проблеми державного управління охорони праці / І. М. Мохнатко, К. І. Кабанова // Проблеми та перспективи розвитку системи безпеки життєдіяльності: Зб. наук. праць XV Міжнар. наук.-практ.

конф. молодих вчених, курсантів та студентів / І. М. Мохнатко, К. І. Кабанова. Львів: ЛДУ БЖД, 2020. С. 266–268.

24. Олександров Н. Г. Трудове Правовідношення. Чернігів: Прометей, 2015. 117 с.

25. Основні фактори виробництва. URL: <https://biznesua.com.ua/osnovni-faktori-virobnitstva/> (дата звернення 02.03.2023).

26. Поліпшення умов праці та їх соціально-економічна ефективність. URL: https://ua-referat.com/Поліпшення_умов_праці_та_їх_соціально_економічна_ефективність (дата звернення 14.03.2023).

27. Положення про порядок проведення атестації робочих місць з умов праці. Людина і праця. Рівне: Перспективи, 2010.

28. Преображенський В. Б. Коментар до нового Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці. Довідник з охорони праці Київ: Експрес-плюс, 2018. с. 23

29. Пушкар З., Буднік В. Умови праці на підприємстві. Українська наука: минуле сучасне, майбутнє. 2011. Вип. 16. С. 210-217. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/26402/1/Пушкар%203.pdf> (дата звернення 14.03.2023).

30. Роздорожний А. А. Охорона праці та підприємницька безпека. Запоріжжя: Економ, 2006. 510 с.

31. Романов А. Д. Дослідження факторів впливу на соціально-психологічну домінанту системи управління. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Економіка. №2. Ужгород, 2015. С. 229-233. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/10555/1/ДОСЛІДЖЕННЯ%20ФАКТОРІВ%20ВПЛИВУ%20НА%20СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНУ%20ДОМІНАНТУ.pdf> (дата звернення 03.02.2023).

32. Середа О. В. Умови праці. URL: https://elib.lntu.edu.ua/sites/default/files/elib_upload/конверт_Середа%20О.В/page14.html (дата звернення 13.04.2023).

33. Симончук О. С., Євгененко Н. А. Вплив умов праці на ефективність роботи персоналу організації. Сучасні наукоємкі технології. Луцьк: Технологія, 2015. с. 218–219.
34. Слезінгер Г. Е. Праця в умовах ринкової економіки. Миколаїв: Юрист, 2017. 483 с.
35. Смачило В. В. Організація та нормування праці на підприємстві. URL: http://econ2016.krasalex.com/wp-content/uploads/2016/09/11_ppt.pdf (дата звернення 12.05.2023).
36. Статут: веб-сайт. URL: <https://www.pdatu.edu.ua/images/struktura/koledgi/pol-hotyn.pdf?v=02>
37. Хасюк Є. Н., Євгененко Н. А., Стрес на робочому місті. Успіхи сучасного природознавства. Луцьк: Технологія, 2011. с. 230
38. Човник А. А. Охорона праці. Миколаїв: Вища Школа, 2006. 234 с.
39. Шкатулла В. І. Настільна книга менеджера по кадрах. Київ: Вища Школа, 2008. 339 с.
40. Щербина Т. В. Навчання персоналу охороні праці. Відділ кадрів. Рівне: Академія, 2016. с. 2–6.