

ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»

кафедра економіки та менеджменту

(повна назва кафедри, циклової комісії)

КУРСОВА РОБОТА (ПРОЕКТ)

Менеджмент організацій

(назва дисципліни)

на тему: **Управління умовами праці в системі менеджменту
організації**

Студента **Демидова М.О.**
(прізвище та ініціали)

курсу **IV**

групи **ТУзд-9-22 Б1М(4.0д)**

напряму підготовки (спеціальності) _____
Менеджмент

спеціалізації _____

Керівник **Міщенко Л.О.**

к.е.н. доцент

(посада, вчене звання, науковий ступінь, прізвище та ініціали)

Оцінка:

Національна шкала _____

Кількість балів: _____ ECTS _____

Члени комісії

(підпис) _____ (прізвище та ініціали)

(підпис) _____ (прізвище та ініціали)

(підпис) _____ (прізвище та ініціали)

м. Київ
20 25 рік

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВПЛИВУ УМОВ ПРАЦІ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ.....	7
1.1 Класифікація та оцінка умов та безпеки праці на підприємстві.....	7
1.2 Методи оцінки ефективності заходів з поліпшення умов та охорони праці.....	12
РОЗДІЛ II АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА УМОВ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	15
2.1 Загальна характеристика виробничо-господарської діяльності підприємства.....	15
2.2 Оцінка умов праці та їх вплив на результати діяльності персоналу.....	21
РОЗДІЛ III НАПРЯМКИ ПОЛІПШЕННЯ УМОВ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ З МЕТОЮ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ.....	32
ВИСНОВКИ.....	39
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	41

ВСТУП

У сучасних умовах розвитку ринкової економіки ефективність підприємства значною мірою залежить від організації його бізнес-процесів, рівня мотивації та продуктивності працівників. Одним із ключових факторів, що безпосередньо впливає на результативність діяльності підприємства, є умови праці. Вони включають фізичні, психофізіологічні та соціально-психологічні аспекти робочого середовища, які визначають здатність персоналу виконувати свої обов'язки ефективно та безпечно.

Дослідження показують, що комфортні, безпечні та стимулюючі умови праці сприяють підвищенню продуктивності, зменшенню виробничого травматизму, зниженню плинності кадрів та оптимізації витрат підприємства. Натомість погані або небезпечні умови призводять до зростання кількості помилок, простоїв, конфліктів і негативно відбиваються на загальній ефективності бізнес-процесів. Саме тому питання впливу умов праці на організацію та результативність виробничих і управлінських процесів стає надзвичайно актуальним.

Теоретичну основу дослідження питання умов праці підприємства склали наукові праці зарубіжних та вітчизняних вчених, таких як: Абрамов В. М., Занюк С.С., Колот А.М., Лахтіонова Л. А., Мірошніченко О.М., Шегда А. В., Шеремета А. Д. та інших.

Метою даної курсової роботи є визначення шляхів оптимізації впливу умов праці на ефективність бізнес-процесів підприємства. Для досягнення цієї мети передбачено вирішення таких завдань:

- проаналізувати теоретичні основи впливу умов праці на продуктивність та ефективність бізнес-процесів;
- оцінити поточний стан організації робочого середовища на підприємстві;
- визначити проблемні зони та фактори, що негативно впливають на ефективність бізнес-процесів;

- запропонувати практичні заходи щодо покращення умов праці з метою підвищення результативності діяльності підприємства.

Об'єктом дослідження є бізнес-процеси підприємства, а предмет – умови праці та їхній вплив на ефективність організаційних та виробничих процесів.

Теоретичною основою дослідження є наукові концепції та теоретичні розробки вітчизняних та зарубіжних вчених в області аналізу діяльності підприємств, менеджменту, закони України.

Методологічною основою курсової роботи є науковий аналіз умов праці, технологічних процесів, трудових операцій, організації виробництва з метою поглиблення знань в сфері охорони праці, реальній обґрунтованій оцінці охорони праці на підприємстві, в установі та організації в нашій державі.

Інформаційною базою дослідження служили діючі законодавчі акти й нормативні документи, бухгалтерська й статистична звітність підприємства, дані управлінського обліку, публікації вітчизняних і закордонних фахівців

Структура роботи включає вступ, три розділи, висновки та список використаних джерел. У першому розділі розглядаються теоретичні основи впливу умов праці на ефективність бізнес-процесів. У другому розділі проводиться аналіз стану умов праці на підприємстві та їхнього впливу на результативність бізнес-процесів. Третій розділ присвячений визначенню заходів щодо вдосконалення робочого середовища з метою підвищення ефективності діяльності підприємства.

РОЗДІЛ I

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВПЛИВУ УМОВ ПРАЦІ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ

1.1. Класифікація та характеристика умов та безпеки праці на підприємстві

Умови та безпека праці є одними з ключових чинників, що визначають ефективність бізнес-процесів підприємства. Вони формують робоче середовище, яке впливає на продуктивність працівників, якість виконання завдань та загальний рівень організаційної культури. Для системного підходу до управління цим аспектом необхідна класифікація умов праці та характеристика заходів з охорони праці[4].

Умови праці на підприємстві поділяються за кількома критеріями, що дозволяє комплексно оцінити робоче середовище та виявити потенційні ризики для здоров'я та безпеки персоналу. Основними підходами до класифікації є:

1. За характером впливу на працівника:

- Фізичні умови праці: температура, освітлення, рівень шуму, вібрація, мікрокліматичні параметри.
- Хімічні умови: наявність шкідливих речовин у повітрі, контакт із токсичними матеріалами, пил, газ.
- Біологічні умови: контакт з мікроорганізмами, бактерицидні та вірусні ризики, які можуть бути присутні у виробничому середовищі.
- Психофізіологічні умови: рівень навантаження, тривалість робочого часу, монотонність праці, стресові ситуації.

2. За ступенем безпеки для здоров'я працівника:

- Оптимальні умови: відсутність негативного впливу, що забезпечує нормальну працездатність та безпеку.
- Допустимі умови: вплив факторів, який не перевищує гранично допустимі значення і не спричиняє шкоди при дотриманні норм охорони

праці.

- Шкідливі умови: перевищення допустимих показників, що може призводити до зниження працездатності або розвитку захворювань.

- Особливо шкідливі або небезпечні умови: створюють прямий ризик для життя або здоров'я працівників, потребують суворих заходів контролю та захисту.

3. За характером виробничого середовища:

- Виробничі умови: безпосередньо пов'язані з технологічним процесом, роботою обладнання, використанням матеріалів та сировини.

- Організаційні умови: режим роботи, тривалість змін, наявність перерв, організація робочого місця, культура праці.

Характеристика безпеки праці на підприємстві[8]

Безпека праці передбачає комплекс заходів та правил, спрямованих на збереження життя, здоров'я та працездатності працівників. Основні елементи безпеки праці включають:

- Технічні заходи: оснащення робочих місць сучасним обладнанням, використання захисних пристроїв, регулярне технічне обслуговування машин і механізмів.

- Організаційні заходи: розробка і впровадження правил внутрішнього трудового розпорядку, регламентів роботи, планів евакуації та інструкцій з охорони праці.

- Санітарно-гігієнічні заходи: контроль мікроклімату, освітлення, вентиляції, наявність засобів індивідуального захисту (ЗІЗ) та забезпечення їх правильної експлуатації.

- Соціально-психологічні заходи: створення сприятливого психологічного клімату, зниження стресових факторів, мотивація персоналу до дотримання правил безпеки.

Впровадження системи управління охороною праці на підприємстві включає аналіз ризиків, оцінку шкідливих і небезпечних факторів, навчання працівників та контроль за виконанням заходів безпеки. Це

дозволяє мінімізувати аварійні ситуації, зменшити виробничий травматизм та підвищити ефективність бізнес-процесів за рахунок стабільної та безпечної роботи персоналу.

1.2 Методи оцінки ефективності заходів з поліпшення умов та охорони праці

Поліпшення умов праці та забезпечення охорони праці на підприємстві є ключовими напрямками підвищення ефективності бізнес-процесів і збереження здоров'я персоналу. Оцінка ефективності впроваджених заходів дозволяє визначити їхній практичний результат, доцільність і вплив на продуктивність працівників та загальні фінансові показники підприємства. Для цього застосовуються різні методи, які можна умовно розділити на кількісні та якісні[8].

1. Кількісні методи оцінки

Кількісні методи дозволяють об'єктивно виміряти ефект від заходів з поліпшення умов праці. До основних показників та методів належать:

- Аналіз показників травматизму та професійних захворювань: порівняння кількості нещасних випадків та випадків захворювань до і після впровадження заходів охорони праці. Зниження цих показників свідчить про підвищення безпеки робочого середовища.

- Розрахунок коефіцієнта ефективності заходів охорони праці (КЕЗ): цей показник визначається як співвідношення економічного ефекту від заходів до витрат на їх впровадження. Економічний ефект може включати зменшення витрат на ліквідацію наслідків травматизму, зниження простоїв та підвищення продуктивності.

- Вимірювання продуктивності праці та показників ефективності бізнес-процесів: аналіз зміни обсягів виробництва, виконання планових завдань та якості продукції після впровадження покращень у робочому середовищі.

2. Якісні методи оцінки

Якісні методи спрямовані на оцінку впливу заходів на задоволеність працівників, мотивацію та психологічний клімат у колективі. До них належать:

- Анкетування та опитування працівників: дозволяє отримати інформацію про відчуття комфорту, безпеки, рівень стресу та задоволення умовами праці.
- Інтерв'ю та групові обговорення: дають змогу глибше зрозуміти думку персоналу щодо впроваджених заходів та визначити можливі напрямки подальшого вдосконалення.
- Експертна оцінка: залучення фахівців з охорони праці та управління персоналом для оцінки відповідності умов праці нормативним вимогам та ефективності заходів [14].

3. Комплексний підхід

Для досягнення максимальної об'єктивності оцінки доцільно застосовувати комбінований підхід, що включає як кількісні, так і якісні методи. Такий підхід дозволяє не лише виміряти економічний та організаційний ефект, а й врахувати вплив на мотивацію та задоволеність персоналу. Наприклад, поєднання аналізу зниження травматизму з опитуванням працівників щодо комфорту робочого середовища дозволяє оцінити комплексний результат заходів.

Крім того, ефективність заходів оцінюється за критеріями:

- відповідність заходів нормативним вимогам охорони праці;
- зменшення ризиків для здоров'я та безпеки працівників;
- підвищення продуктивності та ефективності бізнес-процесів;
- економічна доцільність впроваджених заходів.

Таким чином, застосування системи кількісних та якісних методів оцінки ефективності заходів з поліпшення умов та охорони праці дозволяє підприємству своєчасно виявляти проблемні зони, підвищувати безпеку та комфорт робочого середовища, а також забезпечувати стабільність і ефективність бізнес-процесів.

РОЗДІЛ II

АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА УМОВ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ПрАТ «ПАВЛОГРАДХЛІБ»

2. 1 Загальна характеристика виробничо-господарської діяльності підприємства

Приватне акціонерне товариство «Павлоградхліб» засновано в грудні 1993 року. Воно стало правонаступником державного підприємства «Павлоградський хлібозавод»

Основною метою діяльності є задоволення матеріальних, соціальних та культурних потреб акціонерів за рахунок прибуткової діяльності. Основним видом діяльності ПрАТ „Павлоградхліб” є виробництво хліба і хлібобулочних виробів.

Підприємство спеціалізується на випуску хлібобулочних виробів, тортів, рулетів, печива й пряників різних сортів. Попитом у населення користуються: батон «Дорожний», рогалик «Дитячий», булка «Пампушка», булка «Ізюминка» й інші, а також різні хлібобулочні вироби.

Добова потужність підприємства становить 3, 2 т хлібобулочних виробів, 0,5 т печиво й пряників, 1,0 т м'яких кондитерських виробів.

ПрАТ «Павлоградхліб» постійно бере участь у виставках і ярмарках та інших заходах, проведених у місті Павлограді.

Починаючи з 2018 року підприємство починає нарощувати обсяги продукції, до 2018 року підприємство було на рівні банкрутства.

Тому було прийнято рішення щодо розробки стратегії розвитку, з 2010 року прийнято рішення щодо розроблення стратегії стабілізації, адже почалось скорочення реалізації продукції, зменшився обсяг замовлень.

При розробці стратегії бізнесу вирішили для виробництва хліба застосувати стратегію найменших сукупних витрат, а для виробництва булочних виробів – стратегію диференціації.

Сучасне технологічне устаткування вітчизняного та імпортного виробництва при застосуванні найкращих традицій і найсучасніших технологій хлібопечення забезпечує виготовлення хліба найвищої якості. ПрАТ „Павлоградхліб” - це: розширене та модернізоване виробництво багатьох сортів хліба, булочних та кондитерських виробів, а також реалізація цієї продукції оптом та в роздріб. Високопрофесійний колектив технологів, досвідчених пекарів, які забезпечують безперервний цикл виробництва; поєднання сучасних технологій зі збереженням українських традицій; спрямованість у майбутнє дозволяє ПрАТ „Павлоградхліб” залишатися лідером на ринку хлібопекарської промисловості Західного Донбасу.

Підприємство спеціалізується на випуску хлібобулочних та здобних виробів. Асортимент виробленої продукції постійно оновлюється й становить більш 25 найменувань. Так наприклад, на прилавках магазинів з'явилася новинка «Хліб із сиром та цибулею», в рецептуру якого включено: борошно пшеничне, дріжджі, цукор, масло, олія рослинна, сир, підсушена цибуля, наявність таких компонентів надає чудовий смак і аромат.

В цілому асортимент виробленої продукції наступний:

- хліб 5-8 сортів;
- булочні вироби – 12-16 найменувань;
- торти – 6-9 видів;
- тістечка – 16-19 видів;
- пряники - 12-16 найменувань.

Виробництво продукції здійснюється чітко за замовленням торговельних організацій. Поставка продукції здійснюється у міста Павлоград, Тернівку, Першотравенськ та райони: Петропавлівський, Юр'ївський, Васильківський, та інші. Найбільшим попитом у населення користуються: хліб «Колос», «Павлоградський», «Дарницький», «Столичний», булка «Дніпровська» й булка «Ласунка», плетінка «Павлоградська».

При випічці хлібобулочних виробів працівники ПрАТ „Павлоградхліб” дотримуються п'яти принципів: натуральна сировина, старовинні рецепти, екологічно чиста вода із власної глибинної свердловини, традиційні технології і тепло людських рук. Ця продукція виготовляється без будь-яких шкідливих для організму домішок, у ній значно менший вміст солі у порівнянні з європейськими технологіями. А батони тут печуть на натуральній олії. Крім того підприємство принципово працює тільки на вітчизняному обладнанні. Це дає змогу забезпечити збереження всіх смакових якостей справжнього хліба.

Повний цикл приготування становить 8 годин, що забезпечує рум'яну скоринку та духмяний м'якуш. На цьому підприємстві повернулися до старовинних рецептів приготування тіста на густих опарах. Завдяки цьому хліб набуває приємного аромату, м'якуш стає більш еластичним і об'ємним. Уся продукція виготовляється з використанням винятково натуральних харчових інгредієнтів (без хімічних добавок, розрихлювачів), за умови суворого дотримання санітарно-гігієнічних вимог.

У атестованій лабораторії підприємства 4-8 разів за зміну контролюють якість хлібобулочних виробів. Ведеться також суворий контроль сировини, що надходить на хлібозавод.

Будь-яке підприємство перебуває і функціонує у середовищі. Аналіз середовища є початковим етапом формулювання стратегії підприємства оскільки забезпечує відповідну базу для визначення місії і цілей його функціонування.

Основні економічні показники ПрАТ „Павлоградхліб” наведено в таблиці 2.1.

Дані таблиці 2.1 свідчать, що підприємство в середньому використовує проектну потужність на 38 %. В 2023 році порівняно з 2020 роком обсяг виробництва і реалізації продукції зменшився на 435 тис. грн. З 2021 року спостерігається тенденція зростання виробництва і реалізації продукції. Вартість основних фондів з кожним роком

зростала, так у 2022 році порівняно з 2021 роком зросла на 875,9 тис. грн., у 2023 році порівняно з 2022 роком зросла на 156,7 тис. грн., у 2024 році порівняно з 2023 роком зросла на 861,6 тис. грн., це відбулося внаслідок придбання підприємством основних фондів, а також внаслідок переоцінки. Фонд оплати праці на підприємстві з кожним роком збільшувався внаслідок зростання заробітної плати працівників, збільшення числа працівників на підприємстві. В середньому середньомісячна заробітна плата на підприємстві складає 3358,0 грн. Собівартість однієї гривні реалізованої продукції у 2022 році порівняно з 2020 роком зменшилась на 0,08 грн., у 2023 році порівняно з 2022 роком зросла на 0,12 грн., а у 2024 році порівняно з 2023 роком зменшилась на 0,07 грн. Підприємство працює прибутково і є рентабельним.

Основне виробництво ПрАТ „Павлоградхліб” представлене великим цехом, де діє чотири лінії з випікання хліба і хлібобулочних виробів. Кожну лінію обслуговують робітники, виконуючи однотипні операції з виготовлення продукції.

Результати господарської діяльності хлібокомбінату визначаються вартістю виготовленої продукції і величини прибутку.

Отже всі перераховані економічні категорії формують єдину взаємопов'язану економічну систему, що відображає стан і функціонування підприємства в процесі його господарської діяльності.

Щодо цін на продукцію, то підприємство формує їх виходячи з розміру собівартості. Ціна хліба залежить в основному від ціни борошна, та відсотку прибутку. Підприємство намагається тримати ціни на рівні, який прийнятний для споживачів, при цьому не працюючи із збитком.

Організація управління - є досить важливими факторами внутрішнього середовища підприємства. Саме вона визначає організаційну структуру підприємства, комунікаційні процеси, розподіл прав і відповідальності, ієрархію підлеглості.

Таблиця 2. 1.

Основні економічні показники діяльності ПрАТ „Павлоградхліб” за 2020-2023 роки

Показники	Одиниці виміру	Роки				Відхилення		
		2021	2022	2023	2024	2022-2021	2023 - 2022	2024-2023
Проектна потужність	т. / добу	60	60	60	60	-	-	-
Освоєння проектної потужності	%	35	36	41,5	39,8	1	5,5	-1,7
Продукція в порівняних цінах	тис. грн.	-	-	12617,6	11871,9	-	-	745,7
Товари народного попиту	тис. грн.	11484	11049,0	12643,5	15771,2	-435	1594,5	3127,7
Вартість основних фондів	тис. грн.	5355, 7	6231,6	6388,3	7249,9	875,9	156,7	861,6
Чисельність працівників	осіб	192	216	221	222	24	5	1
Продуктивність праці	тис. грн.	46,410	45,481	42,775	53,477	-0,929	-2,706	10,7
Фонд оплати праці	тис. грн.	6888,3	8020,4	8511,8	8945,7	556,9	370,6	409,9
Валові витрати	тис. грн.	9096,976	8057,274	10433,074	12141,975	-10309,2	2375,8	1708,9
Собівартість 1 грн. реалізованої продукції	грн. / грн.	0,95	0,87	0,99	0,92	-0,08	0,12	-0,07
Валовий прибуток	тис. грн.	472,824	1150,526	130,176	1000,725	677,702	-1047,35	897,5
Рентабельність	%	5,2	14,3	1	8,2	9,1	-13,3	7,2

Схему структури управління ПрАТ „Павлоградхліб” показано на рисунку 2.1.

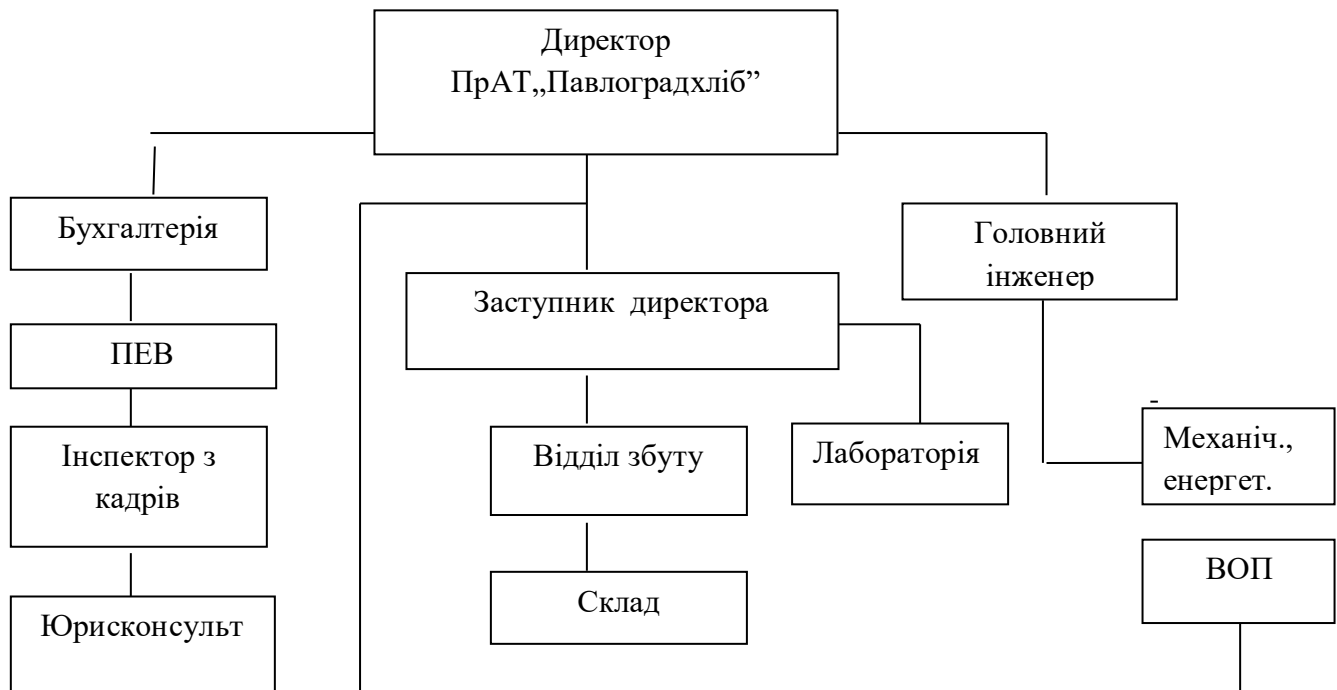


Рис.2. 1. Структура управління ПрАТ „Павлоградхліб”

З рисунка 2. 1 видно, що на підприємстві існує лінійна структура управління, яка складається із взаємопідпорядкованих органів у вигляді ієрархічної драбини. Кожен управлінець підпорядковується тільки одному менеджеру і всі зв'язки з вищими рівнями управління йдуть через нього. Ця структура характеризується чіткістю і зрозумілістю взаємовідносин ланок і працівників управління. Але в зв'язку з тим, що лінійна структура вимагає високої компетентності керівництва з усіх питань, то вона може використовуватись тільки в умовах відносно простої системи організації з постійними умовами, завданнями і функціями управління на невеликих та середніх підприємствах.

Ця структура є доцільною для аналізованого підприємства.

2.2 Оцінка умов праці та їх вплив на результати діяльності персоналу

Необхідність забезпечення здорових і безпечних умов праці, формування цілісних орієнтацій пріоритетності життя і здоров'я людей по відношенню до результатів виробничої діяльності, зумовлює потребу вивчення охорони праці.

Правовою основою законодавства щодо охорони праці на підприємстві є Конституція України, Закони України «Про охорону праці», «Про охорону здоров'я», «Про пожежну безпеку», «Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення», а також Кодекс законів про працю України (КЗпПУ).

Згідно з Законом України «Про охорону праці» та «Положенням про службу охорони праці (далі – СОП) на підприємстві було створено службу охорони праці з метою організації виконання правових, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на запобігання нещасних випадків, професійних захворювань і аваріям у процесі праці. СОП входить до структури підприємства як одна з основних служб.

Служба охорони праці на підприємстві, шляхом координації діяльності підрозділів спеціалістів організовує вирішення таких завдань:

- здійснювати контроль за безпекою виробничих процесів, устаткування, будівель і споруд;
- забезпечувати працюючих засобами індивідуального і колективного захисту;
- забезпечувати професійну підготовку і підвищення кваліфікації працівників із питань охорони праці;
- забезпечувати оптимальні режими праці і відпочинку працюючих;
- вимагати професійного добору кадрів для визначених видів робіт [14].

Основними функціями управління охороною праці на ПрАТ «Павлоградхліб», що розробила і втілює служба охорони праці, є:

- створення ефективної системи управління (далі – СУОП), яка б сприяла удосконаленню діяльності кожного структурного підрозділу і кожної посадової особи;
- здійснення оперативного-методичного керівництва роботою з охорони праці;
- розробка разом із структурними підрозділами заходів по забезпеченню норм безпеки, гігієни праці та виробничого середовища або їх підвищення, а також підготовка розділу «Охорона праці» колективного договору;
- забезпечення працюючих правилами, стандартами, нормами, положеннями, інструкціями та іншими нормативними актами;
- проведення паспортизації діляниць, робочих місць щодо відповідності їх вимогам безпеки;
- здійснення оперативного та поточного контролю за станом охорони праці на підприємстві;
- розслідування, облік, аналіз нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, а також розрахунок шкоди від них;
- участь у підготовці та складанні статистичних звітів підприємства з питань охорони праці;
- розробка перспективних та поточних планів роботи підприємства щодо створення безпечних та нешкідливих умов праці;
- планування та контроль витрат коштів на охорону праці;
- участь у комісіях по введенню в дію цехів, діляниць, нового устаткування або після капітального ремонту;
- забезпечення працюючих колективними та індивідуальними засобами захисту від шкідливих та небезпечних чинників виробництва, лікувально-профілактичним харчуванням, миючими засобами, санітарно-побутовими приміщеннями, надання передбачених законодавством пільг і

компенсацій, пов'язаних із важкими і шкідливими умовами праці;

- контроль за дотримання чинного законодавства, міжгалузевих, галузевих та інших нормативних актів, виконанням посадових інструкцій, проведенням інструктажів на робочому місці, наказів, розпоряджень, а також заходів по усуненню причин нещасних випадків і аварій [14].

У Колективному договорі ПрАТ «Павлоградхліб» передбачено забезпечення працівникам соціальних гарантій у галузі охорони праці, а також комплексні заходи щодо досягнень встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму і професійних захворювань.

Оцінюючи ступінь ефективності СОП на підприємстві, слід виходити з того, що витрати, пов'язані з охороною праці, можна поділити на доцільні, спрямовані на збереження здоров'я працівників, раціональне витрачання життєвих сил та відновлення працездатності; частково доцільні, які включають видатки за пільгами і компенсаціями за несприятливі умови; і недоцільні - зумовлюють підвищення собівартості продукції, зниження її обсягу тощо.

Для підприємств, незалежно від форм власності, або фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, витрати на охорону праці становлять не менше 0,5 % від фонду оплати праці за попередній рік (на відміну від попередньої редакції, яка ставила витрати на охорону праці в залежність від суми реалізованої продукції).

Проаналізуємо склад та структуру витрат на охорону праці на підприємстві, що розглядається (табл.2.2).

Як видно з таблиці, сума витрат на охорону праці за три останні роки зростає. Дослідження свідчать, що значні витрати на підприємстві припадають не на створення безпечної техніки, попередження

виробничого травматизму і захворюваності, не на нормалізацію умов праці, а на пільги й компенсації, пов'язані з небезпечними і шкідливими умовами праці, виплату штрафів та інших відшкодувань.

Таблиця 2.2

Аналіз витрат на охорону праці на ПрАТ «Павлоградхліб»
за 2022-2024 рр.

Вид витрат	2022 рік	2023 рік	2024 рік	Абсолютне відхилення, 2024 до 2023
Оновлення основних виробничих фондів	-	-	-	-
Обслуговування обладнання, що має працезахоронне призначення	25,3	11,3	22,7	11,4
Відшкодування пошкодженого майна унаслідок травм	-	16,5	14,8	- 1,7
Пільги та компенсації за працю у важких і шкідливих умовах	12,5	13,9	21,3	7,4
Витрати на профілактику травматизму, професійних захворювань	65,2	68,1	75,6	7,5
Штрафи та інші відшкодування	22,4	31,8	37,9	6,1
Всього	125,4	141,6	172,3	30,7

На жаль, підприємство не має фінансових можливостей оновлювати основні виробничі фонди, що є запорукою безпечної праці.

В умовах недосконалості ринкових механізмів усі вказані витрати відносять на собівартість продукції, і в результаті за недбале ставлення до охорони праці на підприємствах розплачуються не їх керівники, а суспільство. Чинна система пільг та компенсацій не спонукає керівників поліпшувати умови праці, тому що ці витрати розкладаються на всіх споживачів і не впливають на економічні результати роботи підприємства. З іншого боку, штрафні санкції, а також виплати, які повинні здійснюватися підприємством у випадку незадовільної роботи з охорони праці, наявності фактів травмування працівників та профзахворювань, нині є досить значними, а тому змушують будь-

якого власника (уповноваженого ним органу) серйозно замислитися, що ефективніше — зазнавати величезних збитків (які часом можуть призвести навіть до цілковитого банкрутства), не займаючись охороною праці, чи своєчасно вкласти кошти у профілактичні заходи, зберігаючи при цьому життя й здоров'я людей та не конфліктуючи із законом.

Колектив підприємства щороку проходить медичний огляд. Так у 2024 році кількість працівників, які підпадали під дію шкідливих чи небезпечних факторів виробничого середовища і трудового процесу становила 87 осіб. При огляді виявлено, що кількість працівників з підозрою на профзахворювання (отруєння) відсутні, з них кількість працівників, яким підтверджено діагноз профзахворювання (отруєння), у тому числі професійний рак теж відсутні.

На хлібозаводі 22 особи підлягають дообстеженню, переважно це жінки. Кількість працівників, які потребують переведення на іншу роботу внаслідок профзахворювання не виявлено. Кількість працівників, у яких уперше виявлені загальні захворювання, усього 3 особи, це жінки.

Таблиця 2.3

Результати періодичного медичного огляду працівників ПрАТ «Павлоградхліб»

Кількість працівників, які підпадали під дію шкідливих чи небезпечних факторів виробничого середовища і трудового процесу	Підлягало огляду за планом (осіб)		Оглянуто (осіб)		Процент виконання	
	усього	жінок	усього	жінок	усьоо	жінок
Усього працівників 87	87	69	87	69	100%	100%
З них:	-	-	-	-	-	-
- осіб віком до 21 року	-	-	-	-	-	-
- осіб пенсійного віку, що працюють	-	-	-	-	-	-
осіб зі стажем роботи більше 10 років	20	20	20	20	100%	100%
Підпадають дії шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища	87	87	87	87	100%	100%

Кількість працівників, які потребують тимчасового переведення на іншу роботу за станом здоров'я немає. Кількість працівників, яких необхідно направити на МСЕК – нема, і таких, яким встановлено діагноз профзахворювання (отруєння) за останні 5 років - немає. Кількість працівників, які підлягають направленню: на амбулаторне лікування – 22 особи, на санаторно-курортне лікування направлено - 4 особи. На диспансерному нагляді перебувають за формами патології згідно з МКХ - 10, 22 особи.

За результатами медичного огляду комісія пропонує комплекс оздоровчих заходів:

- роботодавцю;
- голові профспілкового комітету;
- головному лікарю ліквально-профілактичного закладу, що проводить диспансерний нагляд за працівниками підприємства.

Жінкам, які працюють на роботах з шкідливими умовами, керівництво гарантує вивід з моменту встановлення вагітності, з шкідливих умов праці із збереженням середньої заробітної плати та пільг за попереднім місцем роботи.

На підприємстві роботою в нічний час вважається робота з 22. 00 до 6 години. За роботу в нічний час проводиться доплата в розмірі 40 % тарифної ставки за фактично відпрацьований час.

За результатами роботи протягом календарного місяця працівникам виплачується премія, яка може змінюватись наказом керівника невиконання трудових обов'язків, халатне відношення до роботи, порушення виробничої дисципліни або правил внутрішнього трудового розпорядку.

При регулюванні робочого часу на підприємстві сторони виходять з того, що тривалість робочого часу становить 40 годин на тиждень при нормальних умовах праці як це встановлено законодавством.

На підприємстві встановлений трьохзмінний графік роботи. При цьому перша зміна триває з 06.00 год до 14.00. год, включаючи перерву в 30 хв., друга - з 14.00 год. до 22.00 год включаючи перерву в 30 хв., третя – з 22 год. до 06.00 год, включаючи перерву в 30 хв.

При прийомі на роботу (укладенні контракту) з працівником погоджується зміна, в якій він буде працювати, про що зазначається в контракті та наказі про прийом на роботу.

В подальшому можливе переведення працівника за його згодою для роботи у іншій зміні. Також можливе переведення працівника в іншу зміну, ділянку або на іншу посаду без його згоди з підстав, що зумовлені виробничою необхідністю.

Для інших технічних працівників та адміністративно-управлінського персоналу встановлюється графік роботи з 08.00 год. до 16.30 год., з перервою в 30 хв.

На безперервних виробництвах, де режим робочого часу не може бути організований за графіком п'яти чи шестиденного робочого тижня застосовуються графіки змінності, які забезпечать безперервну роботу персоналу змінами рівної тривалості. Графіки змінності передбачають регулярні вихідні дні для кожного працівника, постійний склад бригад і без переходу з однієї зміни до іншої. Графіки змінності складаються керівниками відповідних цехів, ділянок.

На підприємстві у вихідні та святкові дні може запроваджуватись чергування для безперебійного розв'язання поточних невідкладних питань, які не входять до кола обов'язків працівників, що залучаються до чергування. Компенсація за чергування проводиться відповідно до чинного законодавства. Для працівників з ненормованим робочим днем дозволяється у разі потреби виконувати роботу понад нормальну тривалість робочого часу і ця робота не вважається надурочною.

Керівництво може застосовувати надурочні роботи у випадку

збільшення об'ємів виробництва, необхідності закінчити вантажо-розвантажувальні роботи та виконання замовлення, запобігання аварійним ситуаціям та простою автотранспорту.

У виняткових випадках в інтересах колективу, для створення кращих умов для відпочинку, керівництво, може перенести день відпочинку на інший день, щоб об'єднати з найближчим святковим днем.

Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менше як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відраховується з дня прийняття на роботу.

Графік чергових щорічних відпусток визначається адміністрацією до 31-го січня поточного року. При визначенні черговості відпусток враховується сімейні та інші особисті обставини кожного працівника.

Підприємство зобов'язується здійснювати заходи, спрямовані на зменшення захворюваності та травматизму. Підприємство виділяє кошти для забезпечення працівників під час роботи напоями (чай, кава, питна вода), солодощами (цукерки, шоколадки, печиво), а також засобами гігієни. ПрАТ за рахунок власних коштів забезпечує харчуванням працівників за принципом «шведського столу».

На підприємстві експлуатуються наступні об'єкти підвищеної небезпеки: котельня, де встановлені котел DAN-6,3 спрес виробництва фірми "DANSTOKER" (Данія. На виробництві використовуються наступні машини, механізми, устаткування підвищеної небезпеки:

- газокористувальне обладнання;
- парові котли;
- посудини, що працюють під тиском;
- трубопроводи пару та гарячої води;
- підіймальні споруди;
- електроустановки та електрообладнання;

- технологічні транспортні засоби;
- обладнання основного виробництва;
- обладнання, в якому використовуються небезпечні речовини.

Організація роботи та функціонування системи управління охороною праці на підприємстві зобов'язує керівництво[18]:

- надавати працівникам пільги і компенсації з охорони праці, що передбачені чинним законодавством;
- забезпечити своєчасне виконання заходів по підвищенню існуючого рівня охорони праці, запобіганню випадків виробничого травматизму, профзахворювань і аварій;
- своєчасно забезпечувати працівників необхідними захисними та миючими засобами, спецодягом, згідно законодавства України про охорону праці та норм, затверджених на підприємстві;
- забезпечити систематичне обстеження цехів з питань охорони праці і техніки безпеки (щорічно);
- на основі чинного трудового законодавства надавати працівникам, які зайняті на роботах зі шкідливими умовами праці, додаткові відпуски та скорочений робочий день;
- провести атестацію робочих місць, згідно проведеної атестації визначити умови праці працівників.

Працівники підприємства зобов'язуються дотримуватись вимог про охорону праці, техніку безпеки, протипожежну охорону.

З метою здійснення контролю за станом охорони праці на підприємстві розроблено та затверджено відповідні положення. Розроблено і затверджено 93 інструкції з охорони праці.

Наказом по підприємству призначені відповідальні особи за стан охорони праці. Створена служба охорони праці, яка підпорядкована безпосередньо директору підприємства.

Підприємством отримано дозволи на роботи підвищеної небезпеки та проведено ідентифікацію та декларування безпеки об'єктів підвищеної

небезпеки.

На підприємстві проводиться вступний, первинний, повторний, позаплановий, цільовий інструктажі. На підприємстві створена комісія для перевірки знань з питань ОП, члени комісії пройшли навчання в спеціалізованій організації.

Систематично проводиться навчання і перевірка знань з питань охорони праці працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки пройшли навчання і перевірку знань з питань ОП у спеціалізованій організації.

Працівники підприємства забезпечені спеціальним одягом і взуттям, медикаментами першої медичної допомоги. На підприємстві працює фельдшерський пункт, який обслуговує лікар-терапевт та фельдшер;

Працівники підприємства забезпечені безплатним обідом у власній їдальні, яка розрахована на 250 місць і обладнана сучасним устаткуванням.

За рахунок підприємства щомісячно проводиться заміри пилу, шуму, освітленості, радіаційний фон, вміст хімічних речовин у повітрі, аналіз якості води у дільницях.

На всіх дільницях розміщено попереджувальні знаки, інформаційні плакати, нормативні документи з охорони праці.

Для створення заходів щодо охорони праці ПрАТ “Павлоградхліб” щорічно витрачає значні грошові та матеріальні кошти. Порядок і мета використання цих коштів визначаються в колективному договорі.

На підприємстві застосовуються соціально-економічні методи управління умовами та охороною праці, які включають такі напрямки:

- підвищення економічної відповідальності власників підприємства за шкоду заподіяну здоров'ю працівникам з несприятливими умовами праці;
- забезпечення працівників засобами індивідуального захисту;

- стимулювання посилення діяльності та зацікавленості підприємств у поліпшенні умов праці;
- створення та забезпечення системи соціальних пільг і гарантій, застосування соціальних і соціально-психологічних методів і заходів щодо управління умовами та охороною праці
- вивчення та поширення досвіду в питаннях охорони праці (впровадження типових навчальних програм; організація нарад і семінарів, проведення інструктажів);
- інформаційне забезпечення охорони праці.

Спираючись на знання нормативно-правових актів і теоретичних положень, ознайомившись зі станом організації охорони праці на ПрАТ «Павлоградхліб», ми можемо зробити висновок, що стан охорони праці можна вважати добре організованим і таким, що відповідає чинним нормам українського законодавства.

РОЗДІЛ III

НАПРЯМКИ ПОЛІПШЕННЯ УМОВ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ З МЕТОЮ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ

Ефективність бізнес-процесів підприємства багато в чому залежить від стану робочого середовища та умов праці, в яких виконують свої обов'язки працівники. На прикладі підприємства Павлоградхліб можна виокремити низку напрямків, реалізація яких дозволяє підвищити продуктивність, зменшити виробничі ризики та забезпечити стабільність операційних процесів.

1. Оптимізація фізичних умов праці

Фізичне середовище безпосередньо впливає на працездатність персоналу. На Павлоградхліб варто провести модернізацію обладнання, що дозволить знизити рівень шуму та вібрації, скоротити ручну працю та зменшити навантаження на працівників. Важливим напрямом є поліпшення освітлення та вентиляції у виробничих цехах, що забезпечить комфортні умови та підвищить концентрацію праці. Такі заходи сприяють зменшенню втомлюваності, підвищенню точності операцій і скороченню кількості помилок.

2. Впровадження системи охорони праці та безпеки

На підприємстві необхідно посилити систему охорони праці шляхом розробки та впровадження внутрішніх стандартів безпеки, інструкцій та регламентів для всіх виробничих підрозділів. Регулярне навчання працівників з техніки безпеки та відпрацювання дій у надзвичайних ситуаціях дозволить знизити ризик нещасних випадків та травматизму. Контроль за дотриманням норм безпеки та використання засобів індивідуального захисту сприятиме створенню безпечного та передбачуваного робочого середовища.

3. Раціональна організація робочих місць

Поліпшення організаційних умов праці включає оптимізацію

робочих місць, планування виробничих потоків та забезпечення необхідними інструментами та матеріалами. На Павлоградхліб доцільно впровадити ергономічні рішення, які зменшують фізичне навантаження на працівників, скорочують час виконання операцій та підвищують швидкість обробки замовлень. Рациональне розташування обладнання та матеріалів забезпечує безперервність процесів і мінімізує простої.

4. Підвищення соціально-психологічного комфорту

Соціально-психологічні умови праці безпосередньо впливають на мотивацію та задоволеність працівників. На підприємстві варто впроваджувати заходи щодо покращення комунікацій, організації командної роботи та створення дружньої атмосфери. Можливість участі працівників у прийнятті рішень, встановлення системи стимулювання та преміювання за досягнення сприяють підвищенню відповідальності, ініціативності та продуктивності персоналу.

5. Використання інформаційних та автоматизованих систем

Сучасні інформаційні технології дозволяють підвищити ефективність управління бізнес-процесами. На Павлоградхліб доцільно впровадити автоматизовані системи обліку виробництва, управління запасами та планування операційних процесів. Це дозволяє скоротити час на рутинні операції, зменшити ймовірність помилок та забезпечити швидкий доступ до інформації для прийняття управлінських рішень.

6. Системний моніторинг і оцінка ефективності заходів

Для досягнення стійкого результату важливо впровадити систему контролю та оцінки ефективності заходів з поліпшення умов праці. Це передбачає регулярний збір даних про виробничий травматизм, рівень задоволеності персоналу, продуктивність та дотримання норм безпеки. Отримані результати дозволяють коригувати заходи, вчасно усувати проблеми та підвищувати ефективність бізнес-процесів підприємства.

Комплексне вдосконалення умов праці на підприємстві Павлоградхліб, що включає оптимізацію фізичних і

організаційних параметрів, впровадження системи безпеки, підвищення соціально-психологічного комфорту та використання сучасних інформаційних технологій, дозволяє підвищити ефективність бізнес-процесів. Результатом реалізації цих заходів є підвищення продуктивності, зменшення ризиків, скорочення втрат часу та ресурсів, а також створення стабільного та безпечного робочого середовища, що сприяє розвитку підприємства та зміцненню його конкурентних позицій на ринку.

ВИСНОВКИ

Аналіз літературних джерел та практичних аспектів функціонування підприємств показав, що умови праці є одним із ключових факторів, що визначають продуктивність, якість виконання завдань та ефективність бізнес-процесів. Оптимальні фізичні, психофізіологічні та соціально-психологічні умови дозволяють підвищити мотивацію працівників, зменшити плинність.

Умови праці класифікуються за фізичними, хімічними, біологічними та психофізіологічними факторами, а також за рівнем безпеки і шкідливості для здоров'я працівників. Для оцінки ефективності бізнес-процесів важливо враховувати не лише відповідність нормам охорони праці, а й вплив умов на продуктивність та мотивацію персоналу.

Для оцінки впливу заходів з поліпшення умов праці застосовуються кількісні методи (аналіз показників травматизму, коефіцієнт ефективності заходів, показники продуктивності) та якісні методи (опитування, інтерв'ю, експертна оцінка). Комплексний підхід дозволяє всебічно оцінити ефект впроваджених заходів та коригувати їх для досягнення оптимальних результатів.

На прикладі підприємства Павлоградхліб визначено основні напрямки поліпшення умов праці:

- оптимізація фізичних умов (освітлення, вентиляція, модернізація обладнання);
- посилення системи охорони праці та безпеки;
- раціональна організація робочих місць;
- підвищення соціально-психологічного комфорту персоналу;
- впровадження інформаційних та автоматизованих систем управління бізнес-процесами;
- системний моніторинг та оцінка ефективності заходів.

Реалізація цих заходів дозволяє підвищити продуктивність праці, зменшити виробничі ризики, скоротити втрати часу та ресурсів, а також забезпечити стабільність і безпеку операційних процесів.

Вплив умов праці на ефективність бізнес-процесів підприємства є системним і багатогранним. Поліпшення фізичних, організаційних та соціально-психологічних умов, поєднане із застосуванням сучасних інформаційних технологій та систем контролю, дозволяє не лише забезпечити безпеку персоналу, але й підвищити загальну ефективність виробничих і управлінських процесів. Таким чином, інвестиції в покращення умов праці є доцільними з точки зору економічного ефекту та стратегічного розвитку підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрєєва, О. М. Охорона праці в галузі. К.: КНЕУ, 2021.
2. Бойко, В. А. Основи охорони праці. Київ: Центр учбової літератури, 2022.
3. Васильчук М. В. та ін. Основи охорони праці. К.: Просвіта, 2017. 208 с.
4. Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності чинників виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу / МОЗ України. К., 2018. 34 с.
5. Гогіташвілі Г. Г. Охорона праці на підприємствах промисловості будівельних матеріалів: Навч. посіб. К.: ІСДО, 2019. 252 с.
6. Гогіташвілі Г. Г. Управління охороною праці на підприємстві. Л.: Львів, політехн. ін-т, 2021. 38 с.
7. Гогіташвілі Г. Г. Системи управління охороною праці. Л.: Афіша, 2018. 320 с.
8. Державний реєстр міжгалузевих і галузевих нормативних актів про охорону праці. К.: Основа, 2018. 240 с.
9. Жаліло, Ю. А. Теорія і практика охорони праці. Київ: Кондор, 2023.
10. Жидецький В. П., Джигирей В. С, Мельников О. В. Основи охорони праці: Підручник. 5-те вид., перероб і доп. Л.: Афіша, 2021. 350 с.
11. Загальна документація, що регулює організаційні функції з охорони праці при створенні підприємства та в процесі його діяльності // Охорона праці. 2017. № 1. С. 4—18.
12. Законодавство України про охорону праці: У 4-х т. К.: Основа, 2019.
13. Запара, С. І., Михайленко, М. М. Охорона праці: підручник. Харків: Право, 2020.
14. Івахненко В. М. Курс економічного аналізу. К.: Знання прес, 2017. 259 с.
15. Ізмайлова К. В. Фінансовий аналіз: Навч. посіб. 2-ге вид., стереотип.

– К.: МАУП, 2018. 152 с.

16. Іващенко В. І., Болюх М. А. Економічний аналіз господарської діяльності. К.: КНЕУ, 2019. 204 с.

17. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами / За ред. В. М. Вакуленка, О. П. Товстенка К.: Юрінком Інтер, 2018. 1040 с.

18. Лесенко Г. Г. Підготовка документів для оцінки ступеня професійного ризику виробництва // *Охорона праці*. 2017. № 5. С 12—36.

19. Людина і праця: Довідник з правових питань / Укл.: І. П. Козінцев, Л.А. Савенка. К.: Юрінком Інтер, 2017. 336 с.

20. Міжнародне законодавство про охорону праці: У 3-х т. К.: Основа, 2017.

21. Мних Є. В., Буряк П. Ю. Економічний аналіз на промисловому підприємстві. Львів: Світ, 2019. 208 с.

22. Науково-практичний коментар до Закону України "Про охорону праці". К.: Основи, 2017. 528 с.

23. Основи охорони праці: Підручник / М. П. Купчик, М. П. Гандзюк, І. Ф. Степанець та ін. К.: Основа, 2019. 416 с.

24. Рекомендації щодо побудови системи управління охороною праці на виробництві. Затв. наказом МНС України № 398 від 27.06.2006 р.

25. Шматок, О. М. Умови праці та їх нормування. Львів: Новий Світ-2000, 2021.