

Література

1. Крушельницька О. В. Мельничук Д. П. Управління персоналом: Навчальний посібник. Видання друге, перероблене й доповнене. – К., «Кондор». — 2005. – 308 с.
2. Михайлова Л. І. Управління персоналом. Навчальний посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 248 с.
3. Сочинська – Сибірцева І.М Роль креативних методів в системі управління конфліктними ситуаціями Наукові праці КНТУ Економічні науки, 2009, вип. 15.

Себко Х.С., Лисенко С.М.

ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ЗА РАХУНОК СТИМУЛЮЮЧОЇ ФУНКЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Економічне зростання України, її інноваційний шлях розвитку у багато чому залежить від розвитку вугільної промисловості. Підвищення ефективності видобутку вугілля можливе при умові найбільш раціонального використання всіх наявних ресурсів, в першу чергу - трудових. Управління трудовими ресурсами на підприємствах гірничої галузі України в умовах ринку вимагає комплексного підходу до організації матеріального стимулювання з метою задоволення інтересів власників підприємств і найманих працівників.

До теперішнього часу стимулююча функція заробітної плати працівників видобувних дільниць і вугільної галузі в цілому в Україні використовується далеко не повною мірою. Існуюча система оплати праці не створює дієвої матеріальної зацікавленості в постійному нарощуванні обсягів виробництва. Тому досить актуальним є підвищення стимулюючої функції заробітної плати для покращення управління трудовими ресурсами підприємств вугільної промисловості.

Метою даної роботи є аналіз показників ефективності управління трудовими ресурсами на шахті «Стаханова» та розробка пропозиції щодо вдосконалення управління трудовими ресурсами через покращення мотивуючої функції оплати праці. Дана мета обумовила виконання наступних задач:

- вивчення теоретичних аспектів з приводу управління трудовими ресурсами та оплати праці;
- аналіз стану управління трудовими ресурсами на шахті «Стаханова»;
- розробка заходів щодо підвищення стимулювання праці через заробітну плату для збільшення ефективності управління трудовими ресурсами.

Управління трудовими ресурсами підприємства можна визначити як діяльність, що спрямована на досягнення найбільш ефективного використання працівників для досягнення цілей. [3] Управління трудовими ресурсами містить у собі багато етапів, але тематика даної роботи передбачає досконале вивчення саме етапу визначення заробітної плати і пільг. Термін «заробітна плата» відноситься до грошової винагороди, виплачуваної організацією робітнику за вико-

нану роботу. [2] Вона спрямована на винагороду персоналу за виконану роботу і на мотивацію досягнення бажаного рівня продуктивності.

Саме заробітна плата є найефективнішим важелем управління трудовими ресурсами, тому що результати багатьох досліджень показують, що для робітників вугільної галузі головною потребою існування, а також основним методом стимулювання високого рівня продуктивності є гідна оплата праці. [4]

Шахта «Стаханова» - один з підрозділів державного підприємства «Красноармійськвугілля», була побудована за проектом інституту «Донгіпрошахт» і введена в експлуатацію у 1974 році з проектною потужністю 4000 тис. тон на рік. Основним видом діяльності шахти є видобуток вугілля.

Аналіз діяльності підприємства показав, що останні роки шахта не працювала на повну свою потужність. Особливо показники діяльності погіршилися у 2009 році. Так план по видобутку вугілля виконано лише на 78,4%, а порівняно з 2008 видобуток зменшився на 372398 тон, тобто на 41,4%.

Щодо середньоспискової чисельності робітників з видобутку вугілля, слід відмітити, що у 2009 році порівняно з 2008 вона зменшилась на 264 людини, тобто на 7,9%. А фактичний рівень 2009 року менший за плановий на 9,6% (327 людини). Фонд заробітної плати у 2009 році зменшився на 3,61%, і його фактичний рівень був менший планового на 12,96%. Але зменшення фонду заробітної плати відбулося лише через зменшення кількості працівників, тому що середня заробітна плата поступово зростає. При цьому у 2009 році спостерігається зменшення продуктивності праці робітників з видобутку вугілля на 22,4% (4,7 тон/люд). Таким чином, зменшення продуктивності праці є набагато більшим, ніж зниження фонду оплати праці, а це говорить про його перевитрату.

Зменшення продуктивності праці говорить про неефективне управління трудовими ресурсами на шахті. Така тенденція може спостерігатися через те, що система матеріальної винагороди робочих видобувних ділянок не враховує ефективності особистого внеску кожного працівника в загальний результат роботи всього колективу. Тому цю систему необхідно змінювати у напрямі вдосконалення стимулюючої функції заробітної плати.

Повна заробітна плата складається з основної і додаткової. Основна заробітна плата – це постійна її частина. Це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці. Додаткова заробітна плата – це змінна її частина. Це винагорода за працю понад установлені норми за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Саме додаткова заробітна плата здійснює стимулюючий вплив на робітників. Але основна теж здійснює вплив на продуктивність праці та настрої шахтарів.

Заробітна плата на шахті «Стаханова» виплачується за тарифної системи. Слід зазначити, що основні принципи й елементи тарифної системи, яка діє у вугільній галузі, були закладені ще в роки існування планово-розподільної системи і не відповідають сучасним умовам господарювання. Для даної тарифної системи характерні такі недоліки, як діапазони, які не відповідають реальній

диференціації заробітків за кваліфікаційними градаціями (розрядами, посадами). У ній недостатньо враховуються чинники складності, тяжкості, шкідливості, небезпеки і непривабливості шахтарської праці. Практично не беруться до уваги такі особові характеристики працівників, як відповідальність, ініціативність, комунікабельність, адаптивність тощо.

Несприятливі умови роботи в шахті враховуються «у середньому» шляхом загального підвищення (щодо інших виробництв) тарифних ставок і окладів, виходячи з невизначеного поняття «загальногалузеві умови». Але ці умови можуть істотно відрізнитися не тільки на сусідніх шахтах, але навіть на одній шахті, де розробляються поклади різної потужності, на різній глибині та з бічними породами різної міцності та стійкості. Крім того, складність праці на шахті «Стаханова» значною мірою відрізняється за видами робіт і конкретними робочими місцями.

Також негативно впливає на виконання стимулюючої функції оплати праці те, що немає чітко визначеного порядку оплати праці у зв'язку з інфляцією, що є дуже актуальним за нинішнього стану української економіки.

Нарахування додаткової заробітної плати теж має свої істотні недоліки. Додаткова (змінна) частина заробітної плати формується за рахунок премій за виконання і перевиконання плану (завдання) із видобутку вугілля, якщо експлуатаційна норма зольності видобутого вугілля по дільниці не перевищена, а також премій за виконання завдань у дні підвищеного видобутку вугілля. Відрядно-преміальна система оплати праці, яка застосовується на шахті, не відповідає сучасним умовам виробництва. Для неї характерні різкі перепади в заробітках залежно від виконання норм і планових завдань. Система виправдовує себе на покладах, у яких відбійка вугілля здійснюється кожним робітником за допомогою пневматичних молотів. А на пологих пластах ця система не є доречною. Там використовується високопродуктивна техніка, тому акценти у стимулюванні праці треба зміщувати з інтенсифікації праці на інтенсифікацію виробництва.

Усі перелічені недоліки системи оплати праці, яка використовується на даній шахті, вказують на те, що заробітна плата недостатньо виконує свою стимулюючу функцію, а отже, управління трудовими ресурсами не може бути ефективним без істотних змін у ній.

Удосконалення тарифної системи має вестися у напрямі виробленні правил підвищення тарифних ставок і окладів залежно від інфляції. При цьому необхідно оптимізувати діапазони тарифних ставок за видами трудової діяльності працівників різних професій і складністю виконуваних ними робіт.

Заробітна плата працівників видобувних дільниць має бути орієнтована, в першу чергу, на стимулювання інтенсифікації виробництва шляхом досягнення і підтримки великих навантажень на очисні вибої. Також необхідно враховувати не тільки обсяг видобутку вугілля, але і його якість.

Основною структурною одиницею шахти є дільниця з видобутку вугілля. Від успішної роботи очисних вибоїв залежить обсяг видобутку вугілля та інші

техніко-економічні показники шахти. У свою чергу успішна робота очисних вибоїв багато в цьому визначається їх безаварійною роботою, скороченням чисельності та тривалості простоїв. Велика кількість втрат видобутку вугілля припадає на відмови внутрішньошахтного транспорту і устаткування. Ці втрати можна істотним чином скоротити, якщо підвищити мотивованість робочих у безаварійній роботі технологічних ланцюжків, по яких вугілля транспортується від очисного вибою до поверхні. Форма оплати праці, що використовується в обслуговуючих і допоміжних ланках виробництва на шахті, недостатньо враховує специфіку робіт працівників того чи іншого підрозділу в забезпеченні безперебійного функціонування очисних вибоїв. Підвищити мотивованість праці працівників допоміжних ланок можна тоді, коли їх заробітна плата залежатиме від безперебійної роботи вибоїв. Тому що у даний час працівники, що обслуговують технологічні ланцюжки, преміюються за виконання плану видобутку вугілля по шахті в цілому не залежно від якості їх основної роботи. А треба преміювати їх саме за якість виконання ними своїх прямих функцій. Це дозволить не тільки знизити простої очисних вибоїв, скоротити втрати вугілля, але й істотним чином підвищити зацікавленість працівників у добросовісній і якісній праці.

Установлення жорсткої залежності оплати праці від її результатів, гарантія заробітків, цілеспрямоване стимулювання інтенсифікації виробництва, забезпечення послідовного і міцного базису стимулювання і винагороди співробітників відповідно до масштабу їх посади і ролі, особистої ефективності та внеску в загальну справу – основні заходи важелі ефективного управління трудовими ресурсами. [4]

Перспектива подальшого дослідження даної проблеми, на думку автора, полягає у розробці системи мотивації праці керівників та управлінців шахти через стимулюючу функцію оплати праці та розробка конкретних заходів, через які буде вжито перелічені вище пропозиції.

Література

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: Навч. посіб. / Балабанова Л.В., Сардак О.В. – К.: ВД «Професіонал», 2006. – С. 512.
2. Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І. Економіка праці й соціально-економічні відносини: Навчальний посібник. / Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – С. 440.
3. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник. / Осовська Г.В., Крушельницька О.В. – К.: Кондор, 2003. – С. 224.
4. Пономаренко О.П. Специфіка оплати праці робітників видобувних дільниць і необхідність удосконалення її стимулюючої функції. / Інтернет-ресурс / www.nbuv.gov.ua – [Заголовок з екрану].
5. Ситник Н.І. Управління персоналом: Навчальний посібник. – К.: Фірма «ІНКОС», 2009. – с. 472.