

5. Смірнов О.О. Підвищення конкурентоспроможності персоналу промислових підприємств: Автореф. дис. канд. екон. наук 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Київ, 2007.– 20 с.

Олійник К.М., Табачкова Н.А.

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ ГІРНИЧОВИДОБУВНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Розвиток країни неможливий без врахування можливостей управління відтворювальними процесами у всьому комплексі складових її економічного потенціалу, однією з яких є трудовий потенціал. Подолання економічної кризи та забезпечення стабільного розвитку економіки можна очікувати тільки за умови раціонального використання всіх основних факторів виробництва, в тому числі і трудових ресурсів.

Сучасний етап розвитку ринкових відносин в Україні вимагає від вітчизняних підприємств активних дій з підвищення ефективності їх функціонування. Тож в сучасних умовах роль трудових ресурсів як ключового ресурсу економіки значно зросла – ефективність діяльності підприємства в першу чергу залежить від людського фактора, використання інтелектуального потенціалу, кваліфікаційного рівня і здібностей керівників і спеціалістів. Специфіка людських ресурсів порівняно з іншими факторами економічного розвитку полягає в тому, що, по-перше, люди не лише створюють, а й споживають матеріальні та духовні цінності; по-друге, багатогранність людського життя не вичерпується лише трудовою діяльністю, а отже щоб ефективно використовувати людську працю, потрібно завжди враховувати потреби людини як особистості; по-третє науково-технічний прогрес і гуманізація суспільного життя стрімко збільшують економічну роль знань, моральності, інтелектуального потенціалу та інших особистих якостей рацівників, які формуються роками і поколіннями, а розкриваються людиною лише за сприятливих умов. Тож соціальні витрати – це ефективні вкладення в людський капітал.

Вплив людського фактору на відтворювальні процеси в суспільстві значно більший, ніж будь-яких інших чинників виробництва. Слід розглядати людський фактор не тільки як сукупність працівників, об'єднаних для трудової діяльності, а і як колективний суб'єкт суспільного життя, що має соціальну, демографічну, економічну і політичну структури, взаємодія окремих елементів яких забезпечує подальший розвиток суспільства.

Дослідженнями проблем ефективності трудових ресурсів проводились різними вченими: В. В. Онікієнко, І. К. Бондар, М. І. Долішним, Д. П. Богинею, Ю. М. Красновим, С. М. Злупко, С. І. Бандуром, І. О. Джаїн та іншими.

Трудові ресурси – найважливіша складова діяльності будь-якого підприємства. Однією з головних функцій менеджменту є підвищення продуктивності трудових ресурсів. Саме трудові ресурси підприємства є невичерпним резервом

підвищення ефективності діяльності підприємства, важливим стратегічним потенціалом, впливають на його конкурентоспроможність, визначають напрями подальшого розвитку.

Досвід багатьох зарубіжних компаній за останні десятиріччя свідчить про посилення ролі управління трудовими ресурсами в системі чинників, які забезпечують конкурентоспроможність підприємства.

Сучасні концепції управління базуються на тому, що люди є одним з найважливіших економічних ресурсів підприємства, джерелом його доходів, конкурентоспроможності і розвитку. Наприклад, Л. Якокке стверджує, що «усі господарські заходи об'єднуються трьома поняттями: люди, продукція, прибуток. Передусім головну роль відіграють люди. Якщо немає здібних спеціалістів, то всі ваші намагання будуть марними».

Підвищення ефективності праці забезпечує збільшення реального продукту й доходу, а тому воно є важливим показником економічного зростання країни. Оскільки збільшення суспільного продукту в розрахунку на душу населення означає підвищення рівня споживання, а отже, і рівня життя, то економічне зростання стає однією з головних цілей держави з ринковою системою господарювання. Навпаки, зниження ефективності праці призводить до інфляції, пасивного торгівельного балансу, повільних темпів зростання або спаду виробництва і до безробіття. Така ситуація нині характерна для економіки України. Рівень ефективності праці у народному господарстві та промисловості країни досить низький.

Вугільна промисловість України завжди страждала від кризових явищ. Особливо це спостерігалось на початку переходу нашої країни до ринкових відносин. Це було пов'язано з багатьма причинами, а саме: більшість підприємств працюють з незначною виробничою потужністю, використовується застаріле обладнання низької якості, складні гірничо-геологічні умови, високий рівень корупції в галузі та інші.

Ці всі та інші проблеми характерні й для ДП «Красноармійськвугілля» ВП «Шахти ім. О.Г. Стаханова». З моменту здачі в експлуатацію, та до 1990 р. шахта працювала на рівні 80-87% своєї проектної потужності (3400 т/рік). Але у зв'язку з постійним відставанням у розвитку гірничих робіт виробки більшої частини підготовлених до виїмки запасів високопродуктивних пластів, шахта почала знижувати рівень освоєння виробничої потужності і на даний момент цей показник становить лише 31,8%.

Одним із головних факторів ефективності використання трудових ресурсів є обсяг виробництва продукції. На ДП «Красноармійськвугілля» ВП «Шахти ім. О.Г. Стаханова» спостерігається наступна ситуація: середньорічний приріст видобутку вугілля становить-7,7%, причинами цього є застаріле обладнання, нестаття підготовка очисної лінії забою в результаті недофінансування. Як наслідок, підприємство багато років працює в збитковому режимі. Динаміку обсягу збитків відобразимо на рис. 1.

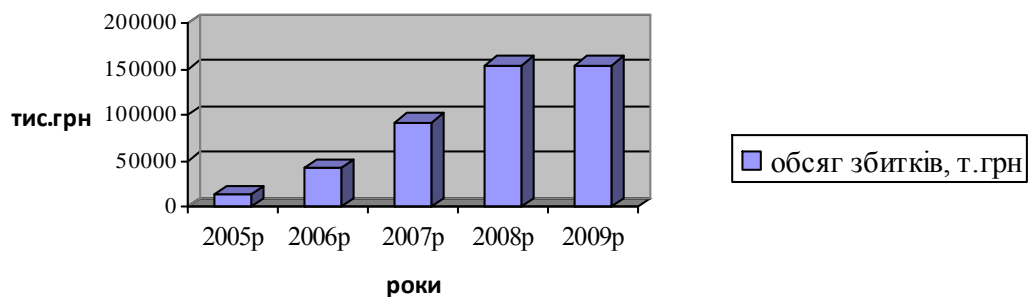


Рис. 1. – Динаміка обсягу збитків ДП «Красноармійськвугілля» ВП «Шахти ім. О.Г. Стаханова» за період 2005-2009 р.р.

За результатами проведеного факторного аналізу можна зробити висновок, що на фінансовий результат ДП «Красноармійськвугілля» ВП «Шахти ім. О.Г. Стаханова» найбільший вплив має собівартість, адже під впливом саме цього фактору підприємство зазнає значних збитків, оскільки спостерігається неухильне зростання цін на матеріали та обладнання для вугледобувного виробництва. Такі фактори, як обсяг реалізації продукції та ціна одиниці продукції позитивно впливають на фінансовий результат підприємства. Але слід зауважити, що позитивний вплив фактору ціни не є однозначним, адже постійне зростання ціни може призвести до зниження обсягів реалізації продукції, а отже підприємство не зможе витримати конкуренції в галузі. Тож підприємству необхідно орієнтуватись на зниження собівартості продукції, як на один з найголовніших факторів поліпшення фінансового результату. Але слід мати на увазі, що такі статті собівартості як «Витрати на оплату праці» та «Відрахування на соціальні заходи» резервами бути не можуть. Тож резервами зниження собівартості є матеріальні витрати. Це не дивно, адже вугледобувна промисловість є матеріаломістким виробництвом. Але аналізуючи показники матеріаломісткості на ДП «Красноармійськвугілля» ВП «Шахти ім. О.Г. Стаханова» за 2005-2009 роки можна зробити висновки про неекономне використання матеріальних ресурсів після 2007 року. До 2007 року цей показник зростав внаслідок збільшення випуску продукції.

Основним показником ефективності використання трудових ресурсів є продуктивність праці. За період, що аналізується на ДП «Красноармійськвугілля» ВП «Шахти ім. О.Г. Стаханова» спостерігаємо, що показники продуктивності праці постійно змінюються, це залежить від таких факторів: нестабільність обсягів виробництва та чисельності робітників (рис. 2).

Як бачимо, середньомісячна зарплата має тенденцію до зростання. Але виходячи з того, що середньорічний приріст продуктивності праці складає 4,6%, а середньорічний приріст середньомісячної зарплати – 16%, це збільшення заробітної плати відбувається не за рахунок зростання продуктивності праці, а в результаті необхідності підвищення заробітної плати працівникам вугільних підприємств згідно з вимогами чинного законодавства. В такому випадку необгрунтоване зростання заробітної плати спричиняє інфляцію та не впливає на пі-

двищення рівня життя. Такий захід може бути застосований лише тимчасово для відтворення трудових ресурсів. Висока заробітна плата повинна супроводжуватись стабілізацією ефективного сукупного попиту на робочу силу, посиленням мотивації та підвищенням продуктивності праці, зростанням платоспроможного попиту населення, інвестуванням економіки, а значить, зростанням зайнятості.

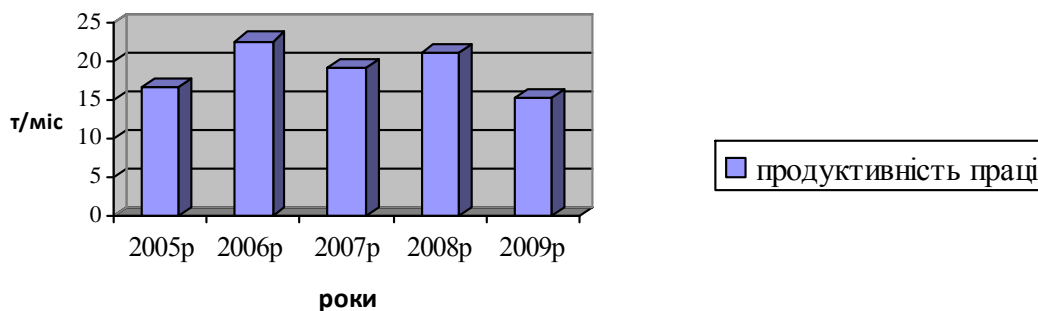


Рис. 2. – Динаміка продуктивності праці на ДП «Красноармійськвугілля» ВП «Шахта ім. О.Г. Стаханова»

Великий вплив на продуктивність праці робітника має такий соціально-економічний фактор, як стимулювання праці: розмір заробітної плати і регулярність її виплат. Динаміку середньомісячної зарплати зобразимо на рис. 3.

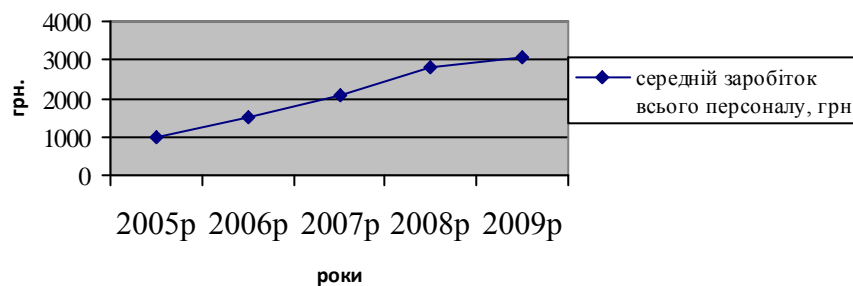


Рис. 3. – Динаміка середньомісячної зарплати на ДП «Красноармійськвугілля» ВП «Шахта ім. О.Г. Стаханова»

Трудові ресурси мають специфічний вплив на рівень конкурентоспроможності підприємства. Достатня забезпеченість підприємств трудовими ресурсами відповідного рівня кваліфікації та професійних навичок, їхнє раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для збільшення обсягів продукції та підвищення ефективності виробництва. Зокрема, від забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та ефективності їх використання, залежать обсяг і своєчасність виконання всіх робіт, ефективність використання устаткування, машин, механізмів, і, як результат,

обсяг виробництва продукції, її собівартість, прибуток та низка інших економічних показників.

Стосовно забезпеченості трудовими ресурсами на ДП «Красноармійськвугілля» ВП «Шахти ім. О.Г. Стаханова» варто відмітити, що спостерігається недокомплектованість усіх категорій працівників (табл. 1).

Таблиця 1

Аналіз руху працюючих на шахті

Показники	2008 р	2009 р	Абсолютне відхилення
Чисельність, всього	4276	3896	-380
-непромгрупа	171	153	-18
-чисельність ПВП	3924	3625	-299
Робітників з виробітку	3359	3095	-264
На підземних роботах	2189	2026	-163
-ГРОВ	304	271	-33
-прохідники	330	290	-40
-на поверхні	1170	1069	-101
Коефіцієнт обороту з прийому	0,121	0,124	0,02
Коефіцієнт обороту з вибуття	0,199	0,189	0,01
Коефіцієнт плинності	0,157	0,151	-

При чому зміна загальної чисельності працівників відбувається в основному за рахунок робітників основних професій, таких як ГРОВ та прохідник. Динаміку чисельності ГРОВ та прохідників наведено на рис. 4.

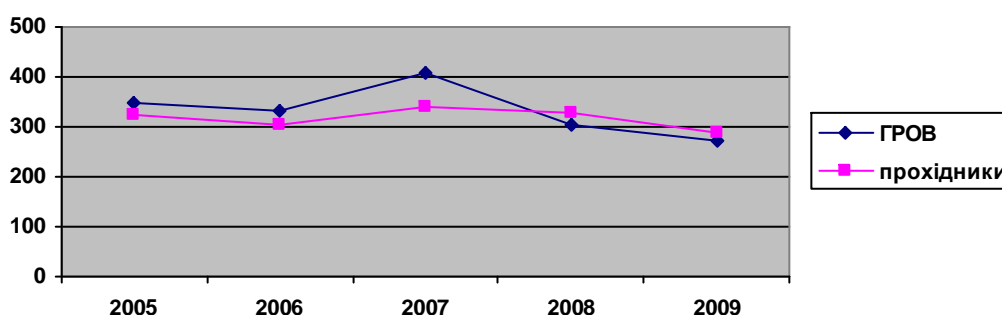


Рис. 4. – Динаміка чисельності ГРОВ та прохідників ДП «Красноармійськвугілля» ВП «Шахти ім. О.Г. Стаханова»

Частка робітників основних професій на підприємстві становить не більше 10-15 %, що порівняно з такими країнами, як Німеччина, Франція, де частка становить не менше 25-30%. Тож необхідно збільшувати цей показник виходячи з того, що саме ефективність праці прохідників та ГРОВ впливає на фінансовий результат підприємства.

Ступінь використання робочого часу, яка безпосередньо впливає на ефективність функціонування трудових ресурсів характеризується наступними показниками наведеними в табл. 2.

Таблиця 2

Втрати робочого часу, що мають місце на підприємстві

Показники	2008	2009	Відхилення	
			абсолютне	відносне, %
Відпрацьовано за рік одним працівником, днів	217	219	2	0,9
Втрати робочого часу на одного працюючого, людино-годин:	68,76	80,18	11,42	16,6
з ініціативи адміністрації	-	-	-	-
Простої та масові невиходи	-	-	-	-
Тимчасова непрацездатність	11,08	10,05	-1,03	-9,3
Неявки у зв'язку з тимчасовим переводом для роботи на іншому підприємстві	0,99	0,45	-0,54	-54,5
Неявки з дозволу адміністрації	0,52	2,75	2,23	428,8
щорічні відпустки	53,8	61,2	7,4	13,75
учбові відпустки	2,26	5,6	3,34	147,8
Інші причини	0,08	0,06	-0,02	25
Планова тривалість роб.дня, годин	6,2	6,0	-0,2	-3,22

Проаналізувавши дані таблиці 2, можна побачити, що у 2009 р. у порівнянні до 2008 р. збільшилися втрати робочого часу на одного працюючого 16,6%, зменшилися втрати робочого часу з причини тимчасової непрацездатності прогули на 9,3%, що свідчить про зменшення виробничого травматизму. Але в той же час збільшилися неявки з дозволу адміністрації та учбові відпустки відповідно на 428,8 % і 147,8%. Таким чином, при більш ефективному балансі затрат робочого часу на ДП «Красноармійськвугілля» ВП «Шахти ім. О.Г. Стаханова» його резервом є перевищення неявок з дозволу адміністрації.

З наведеного аналізу роботи шахти з 2005 по 2009 рік зроблені висновки. Шахта протягом цього років має тенденцію до погіршення всіх техніко-економічних показників, головною причиною їхнього зниження є невиконання обсягу видобутку. З аналізу видно, що основними причинами є: несвоєчасне введення лав; значне зношування устаткування; недостатня кількість матеріальних ресурсів; робота лав у складних гірничо-геологічних умовах. Однак на шахті є резерви, що дозволяють позитивно вплинути на збільшення обсягів видобутку, а відповідно й збільшення реалізованої продукції:

- своєчасна підготовка лав гірськими роботами;
- виділення бюджетних коштів у повному обсязі на оснащення лав, на придбання прохідницького устаткування, заміна стаціонарного устаткування, капітальний ремонт наявного устаткування;
- підвищення продуктивності за рахунок якісного складу робітників (зниження відтоку робітників за рахунок підвищення зарплати, пряма залежність від виконання плану);

- резерви в зниженні витратного механізму - собівартості реалізованої продукції - це повторне використання матеріалів тощо.

Література

1. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление. - М.: ИНФРА-М, 2000. - 312 с.
2. Богиня Д., Шевченко А. Ефективність праці в ринковій економіці // Україна: аспекти праці. – 1996. – №4. – С. 3-6.
3. Дряхлов Н., Куприянов Е. Системы мотивации персонала в Западной Европе и США // Проблемы теории и практики управления. – 2002. - №2. – С.83-88.
4. Дуда С.Т. Сучасні підходи до вивчення поняття продуктивності праці // Науковий вісник. – 2005. - №15. – С.340 – 345. – Режим доступу:
http://www.nbu.gov.ua/portal/chem_biol/nvnlitu/15_5/340_Duda_15_5.pdf
5. Кирич Н. Ефективне використання трудових ресурсів як фактор стабілізації функціонування підприємств // Україна: аспекти праці. – 2008. – №3. – С. 39-42.
6. Рац О.М. Визначення сутності поняття «ефективність функціонування підприємства» // Економічний простір. – 2008. – №15. – Режим доступу:
http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ekpr/2008_15/rac.pdf

Погромська І. В., Ляшок Н. Ю.

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Актуальність теми. Персонал – це особливий склад підприємства, організації, або частина цього складу, яка являє собою групу за професійними чи іншими ознаками. Під управлінням персоналу розуміють сукупність усіх управлінських рішень та видів діяльності, що безпосередньо зв'язані з організацією впливу на людей, які працюють на підприємстві чи установі. [3, с. 10 – 12]

Однією із ключових проблем ефективного функціонування підприємств є високий рівень підготовки персоналу та управління, оскільки він виступає рушійною силою будь – яких економічних змін. Сучасні концепції систем управління персоналом базуються, з одного боку, на принципах і методах адміністративного управління, з іншого – на концепції всебічного розвитку особистості і теорії людських відносин. [4, с. 189]

Вдосконалення системи управління персоналом на вітчизняних підприємствах (в організаціях) має спиратися на накопичений зарубіжний досвід.

У практиці управління персоналом в останні роки чітко просліджується переплітання різних його моделей: американської, японської і західноєвропейської. В цьому проявляється процес інтернаціоналізації сучасного менеджменту. Важливим етапом цього процесу стали асиміляція ідей системного підходу, розробка різних моделей організації, як системи – не тільки функціо-