

Література

1. Виханский О. С. Менеджмент: [Учебник]/ О. С. Виханский, А. И. Наумов. - [2-е изд.]. - М.: Фирма "Гардарика", 1996. - 415 с.
2. Доронин О. А. Совершенствование системы оценки и оплаты труда на промышленном предприятии // Социально-экономические аспекты промышленной политики. – Донецк: НАН Украины. Институт экономики промышленности, 2003. С. 134–141.
3. Лук'яненко Н. Д. Управління оплатою праці як важливою складовою соціально-трудоу відносин / Н. Д. Лук'яненко, О. А. – К.: Праця, 2004. – 218 с.
4. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу: Навчально-практичний посібник / Мурашко М. І. -К.: Знання, 2002. - 311 с.
5. Стадник В. Менеджмент: Посібник / Валентина Стадник, Микола Йохна,. -К.: Академія, 2003. - 463 с.

Погромська І.В., Школяренко О.О.

АНАЛІЗ ПРОБЛЕМ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ВУГІЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

Актуальність теми. Підвищення ефективності виробництва та поліпшення якості роботи значною мірою залежить від трудових ресурсів, які є головною продуктивною силою суспільства, творцями всіх без винятку матеріальних і духовних цінностей. Персонал є основним ресурсом будь – якого підприємства, від ступеня його підготовки, компетенції, оптимальності розстановки на виробництві, рівня організації та стимулювання праці залежить результати діяльності підприємства. Питання ефективності використання трудових ресурсів має особливу актуальність в умовах ринкової економіки, оскільки тільки така орієнтація може забезпечити зростання як ефективності виробництва, та і продуктивності в цілому. На сьогоднішній день продуктивність праці є найбільш проблемним питанням на вугільних підприємствах.

Різні проблеми пов'язані з продуктивністю праці у своїх наукових працях досліджували такі відомі закордонні та вітчизняні вчені: Сінк Д. С., Фішер С., Рікардо Д., Сміт А., Маркса К., МакГрегор Д., Бондар І. К., Богиня Д. П., Бандура С., Гаврилов Р. В., Шубін В. М., Мамутов В. К., Прокопенко І. І., Грішнова О. А., Бабенко А. Г., Немчинов В. С. та ін.

Мета дослідження. Метою статті є аналіз проблем продуктивністю праці на вугільних підприємствах України.

Основна частина. Згідно з рекомендаціями Міжнародної організації праці розрізняють поняття «продуктивність» і «продуктивність праці». Продуктивність – це ефективність використання ресурсів – праці, капіталу, землі, матеріа-

лів, енергії, інформації – під час виробництва різних товарів і надання послуг. Продуктивність праці – це ефективність затрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції. [2, с. 97 – 98]

На думку Грішної О. А., автора відомого підручника з економіки праці, продуктивність праці є «узагальнюючим показником використання робочої сили, що, як і всі показники ефективності, характеризує співвідношення результатів та витрат, в даному випадку, – результатів праці та її витрат». [1, с. 361] Проте зовсім інші уявлення про зміст категорії «продуктивність праці» висловлює західний вчений Сінк Д. С.. Замість поняття «ефективність» він застосовує поняття «результативність». Сінк Д. С. вважає, що продуктивність – це відношення кількості продукції, виробленої даною системою за даний період часу, до кількості ресурсів, спожитих для створення цієї продукції за той же період часу. [5]

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 горно – геологічні умови, високий рівень корупції в галузі та інші.

На рівень продуктивності праці на вугільних шахтах впливають такі фактори, як середньодобовий або середньорічний видобуток вугілля; розвиток та стан гірничих робіт; технічне оснащення та рівень використання машин та механізмів в шахті та на поверхні; гірничо – геологічні мови; структура чисельності працівників; режим праці; прийнята організація праці; стан трудової дисципліни та інші. [3, с. 67]

Дослідимо зміни продуктивності праці. З 2000 по 2006 р. на підприємствах Мінвуглепрому України спостерігалось значне падіння продуктивності праці. У 2007 році продуктивність праці робітника з видобутку впала на 1,7 т у порівнянні з 2006 роком. [3, с. 67] У 2009 р. середньомісячна продуктивність праці робітника з видобутку вугілля по вуглевидобувних підприємствах області складала 22,9 тонн, що на 1,8 тонн менше, ніж у 2008 році. По вуглевидобувних підприємствах, підпорядкованих Мінвуглепрому, продуктивність праці становить 18,4 тонн, що на 1,7 тонн менше, ніж у 2008 році. Більш краща тенденція спостерігається в останні роки. У 2011 р. середньомісячна продуктивність праці робітника з видобутку вугілля по вуглевидобувних підприємствах області становить 25,0 тонн, що на 3,8 тонн більше, ніж у 2010 році. Середньомісячна продуктивність праці робітника з видобутку вугілля по державних підприємствах становить 17,9 тонн, що на 1,7 тонн більше, ніж у 2010 році. [4] Як бачимо в останні роки спостерігається незначна тенденція до збільшення продуктивності праці.

Велике значення для реалізації та розвитку виробничого потенціалу вугільних підприємств є стан та динаміка основних засобів підприємств, зокрема машин та механізмів. Механізація праці шахтарів є основою для розвитку про-

дуктивності праці. Але впровадження нової техніки та технологій не забезпечить належного зростання продуктивності праці, якщо не будуть підготовлені висококваліфіковані кадри, здатні забезпечити ефективне використання цієї техніки і не будуть створені організаційні передумови, які оптимально забезпечать роботу цієї нової техніки з роботою інших технологічних процесів виробництва. Також, застосування автоматизованої та механізованої праці підвищує її безпеку, оскільки у випадку аварії, передбачити більшість з яких в шахтах з нинішнім рівнем науки можливості немає, матимуть місце лише матеріальні витрати, буде збережено найцінніше – людське життя.

Не може не хвилювати і кадрова проблема вугільних підприємств. Плинність персоналу негативно впливає на продуктивність праці. Плинність кадрів характерна риса і для вугільної промисловості провідних країн Європи та США. До основних причин плинності персоналу можна віднести незадоволеність працівниками умовами своєї праці, розміром заробітної плати і прагненням задовольнити свої потреби шляхом переходу на нове місце роботи та ін. Так, по вуглевидобувних підприємствах, підпорядкованих Мінвуглепрому, у 2009 р. середньооблікова чисельність робітників з видобутку вугілля скоротилася в порівнянні з відповідним періодом 2008 року на 2,7 тис. чол. і складає 83,8 тис. чол. У 2011 р. середньооблікова чисельність працівників вуглевидобувних підприємств, підпорядкованих галузевому міністерству, складає 98,8 тис. чол., що на 1,2 тис. чол. менше, ніж у 2010 році. А середньооблікова чисельність робітників з видобутку вугілля по державних вуглевидобувних підприємствах області зменшилась в порівнянні з 2010 роком на 1,1 тис. чол. і складає 73,6 тис. чол. [4]

Значною є плинність кадрів, що не позначається на падінні чисельності за рахунок набору нових працівників. Але, новим працівникам необхідно пристосуватися до нового місця праці, нових умов виробництва, навіть якщо це досвідчений працівник; для тих же, хто вперше прийшли на підприємство – крім того, що їх самим потрібен час на освоєння роботи, при тому до них необхідно прикріпити наставника, ефективність роботи якого відповідно також знижується. Так відбувається падіння продуктивності за рахунок організаційних проблем на шахтах.

Висновки. Продуктивність праці є узагальнюючим показником використання трудових ресурсів підприємства. На жаль, проблеми пов'язані з продуктивністю праці на вугільних підприємствах досліджено недостатньо. Важливе місце в підвищенні продуктивності праці займає керування (менеджмент). До основних шляхів вирішення проблем пов'язаних з продуктивністю праці на вугільних підприємствах належить: розробка стратегічних планів розвитку підприємства; залучення інвестиційних коштів; механізація та автоматизація процесів видобутку вугілля; модернізація наявного обладнання; пошук резервів зниження трудомісткості; удосконалення методів управління та мотивації; поліпшення використання робочого часу за рахунок скорочення простоїв і невиходів на роботу; поглиблення і розвиток поділу і кооперації праці; поліпшення нормування праці; впровадження технічно і організаційно обґрунтованих норм

виробітку та нормативів чисельності допоміжних і обслуговуючих робітників; підвищенням дисциплінованості, трудової активності.

Пропонуємо ввести на підприємствах вугільної промисловості попередню атестаційну оцінку доцільності направлення конкретного працівника на підвищення кваліфікації. Тобто, попередня оцінка доцільності направлення працівника дозволить вивільнити для продуктивної роботи тих працівників, хто не потребує такої перепідготовки, і направити на неї тих, хто реально такої перепідготовки потребує. Виграш підприємства за такої системи в тому, що під час проходження підвищення кваліфікації невмілий працівник не заважатиме працювати спеціалістам, відволікаючи досвідчених робочих на вимушене наставництво. Впровадження запропонованого заходу приведе до підвищення соціальної справедливості, коли працівники, які працюють погано, в результаті направлятимуться на перепідготовку і отримуватимуть зарплату меншу, ніж сумлінні робочі, на законних підставах.

Важливу роль, також відіграє зниження рівня плинності кадрів за рахунок зростання організації виробництва, праці і заробітної плати, покращення умов праці, збільшення тривалості відпусток, збільшення розмірів пенсій та ін.

Література

1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально – трудові відносини: Підручник. – К.: Знання, 2004. – 535 с.
2. Завіновська Г. Т. Економіка праці: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2003. – 300 с.
3. Зайцева Л. С. Аналіз чинників росту продуктивності праці на вугільних підприємствах//Вісник Хмельницького національного університету. Серія: «Економічні науки» 2009, №4, Т.1 С. 66 – 69 [Електронний ресурс].–Режим доступу:http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/Vchnu/Ekon/2009_4_1/pdf/066-069.pdf
4. Підсумки роботи вугільної промисловості Донецької області [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://donoda.gov.ua/main/ua/search.htm?section=everywhere&a=commit&words=Підсумки+роботи+вугільної+промисловості+Донецької+області&x=5&y=5>
5. Семікіна М. В. Продуктивність праці: методологія вимірювання, передумови зростання // Наукові праці КНТУ. Економічні науки, 2010, вип. 17 [Електронний ресурс].– Режим доступу: http://www.kntu.kr.ua/doc/zb_17_ekon/stat_17/70.pdf

Прокопенко О.Ю.

ВИДИ СОЦІАЛЬНИХ ВІДНОСИН У СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМАХ

Соціально-економічні системи є складними штучними системами, яким поряд із емерджентністю, масовістю, динамічністю та невизначеністю розвитку