

принципів:

- відповідність заробітної плати ціні робочої сили;
- залежність заробітної плати від кількості і якості праці та від кінцевих результатів роботи підприємства;
- забезпечення переваг в оплаті праці тим працівникам, які роблять найбільший трудовий внесок у виробничі результати підприємств;
- удосконалення тарифної системи та нормування праці;
- відповідальність керівників підприємств за порушення законодавства про оплату праці;
- поєднання індивідуальних інтересів з колективними (за розвитку колективних форм організації праці).

Для того щоб праця та її результати у виробничій сфері стали головним фактором, який впливатиме на величину заробітної плати, необхідно здійснити низку заходів щодо організації оплати праці. Зокрема, широко використовувати трудові угоди, контрактну систему оплати праці, за якої працівнику гарантується певна сума заробітної плати за виконання ним обов'язків, зазначених у контракті, розширити практику персоніфікації ставок і окладів найбільш кваліфікованим працівникам, орієнтованим на підвищення ефективності праці. Для робітників персональні ставки й оклади мають пов'язуватися з підвищенням продуктивності праці та якості продукції, а для спеціалістів і керівників - з ефективністю виробництва керованого ними виробничого підрозділу.

Література

1. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посіб. – 3-тє вид. – К., 2002. – 313 с.
2. Бородіна О.М. Сільських розвиток в Україні: проблеми становлення / О.М.Бородіна, І.В.Прокопа // Економіка України. – 2009. - №4. – 74-85 с.
3. Грішанова О.А. Економіка праці та соціально трудові відносини: Підручник. - К.: Знання, 2006.
4. Качан Є.П. Управління трудовими ресурсами. К. : Вища школа, 2005р.
5. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами. К.: ЦУЛ, 2003 р.–224 с.

УДК УДК 331.108

Анікеєва Г.М.

Науковий керівник – Лисенко С.М.

НАПРЯМКИ ОПТИМІЗАЦІЇ РУХУ КАДРІВ ПІДПРИЄМСТВА

На етапі переходу до ринкових відносин багато підприємств, втративши державну підтримку, стали самостійними суб'єктами економічного життя. Питання вибору виду діяльності, організації виробничого процесу, випуску і збуту готової продукції стали прерогативою самих підприємств. В умовах самофінансування основним завданням для підприємств стало завдання отримання прибутку в розмірі, достатньому для відтворювального процесу. Однією з умов збільшення прибутку підприємства є ефективне використання трудових ресурсів підприємства та їх економічне стимулювання. Відомий вчений в сфері управління П. Друккер, підкреслив, що «результативність являється наслідком того, що “робляться потрібні і правильні речі”». А ефективність являється наслідком того, що “ці речі створюються правильно» [6]. Вміння ефективно управляти кадрами та отримувати від них максимальний результат є вирішальним чинником стабільності функціонування підприємства в ринкових умовах господарювання. Теоретичні, методичні та прикладні аспекти актуальних проблем економіки праці дістали значного розвитку в роботах українських вчених В.Ф. Андрієнка, О.І. Лмоші, СІ. Бандура, Л.К. Безчасного, Д.П. Богині[8]. Тому питання руху кадрів є вельми актуальними для сучасних підприємств.

Метою роботи є визначення напрямків оптимізації руху кадрів підприємства в складних, небезпечних умовах праці. Досягнення поставленої мети забезпечується рішенням наступних завдань:

- визначити сутність руху кадрів на підприємстві, його причини;
- розглянути пропозиції щодо запобігання плинності кадрів на підприємстві;
- розглянути пропозиції щодо поліпшення соціально-економічного розвитку підприємства ПАТ Шахтоуправління «Покровське».

Предметом дослідження є теоретичні та практичні засади формування змісту механізму регулювання руху кадрів

У таблиці 1 показано рух персоналу підприємства ПАТ Шахтоуправління «Покровське» за категоріями у періоді за три роки.

Таблиця 1.- Чисельність працівників за категоріями

Категорія	2008			2009			2010		
	план	факт	± до плану	план	факт	± до плану	план	факт	± до плану
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Усього працівників	8000	7742	-258	8219	7928	-293	7773	7970	+220
ППП	7110	6870	-115	7161	7024	-137	6787	7011	+134
Робочі по видобутку	6152	6034	-118	6239	6135	-104	5879	5704	+175
в т.ч. підземні	4575	4491	-84	4636	4606	-30	4423	4525	+102
На очист.	1 067	1 057	-10	1 166	1 233	+67	1 040	1 225	+185
в т.ч. ГРОЗ	885	887	+2	960	1 055	+95	1 063	959	-104
На підготовчих	1 121	1 072	-49	1 089	1 041	-48	981	1039	+58
в т.ч. проходчики	821	834	+13	752	796	+44	765	661	-104
На содерж. й ремонті	493	520	+27	400	421	+21	336	404	+68
в т.ч. г/р по рем. г/в	463	460	-3	362	359	-3	281	369	+88
На підз. транспорті	741	724	-17	814	786	-28	739	789	+50
На поверхні	1 577	1 543	-34	1 603	1 529	-74	1 456	1509	+53
Службовці - всего	958	836	-122	1122	889	-233	908	1127	+199
в т.ч. керівники	658	567	-91	772	616	-156	610	752	+142
спеціалісти	258	230	-28	300	231	-69	245	343	+98
службовці	42	39	-3	50	42	-8	53	62	+9
в т.ч. подз.	653	550	-103	764	681	-83	576	700	+124
Непромгрупа	1 015	872	-143	1 080	904	-176	986	1 105	+119
в т.ч. робочі	756	702	-54	830	735	-95	799	857	+58
подз.	5	5		5	5		9	7	+2
Проходчики ОКРом	821	834	+13	752	796	+44	651	749	+98

Як бачимо з таблиці чисельність працівників постійно змінюється. Але у 2008 році зменшення кількості працівників було значним. Цьому сприяла світова економічна криза, економічна криза в Україні, небезпечні умови праці.

У 2010 році спостерігається значне збільшення робочих місць. Продуктивна виробнича діяльність підприємств в умовах ринкового середовища визначається параметрами виробництва і продажу суспільно визнаних благ з метою отримання прибутку. Завдання виробничої діяльності передбачають максимально можливий обсяг виробництва і продажу продукції потрібної якості у

визначені терміни при найкращому використанні виробничого потенціалу, сприятливих умов зовнішнього економічного середовища.

Праця на підприємстві відповідальна :потребує уваги, зусередженості на справі, міцних професійних знань, впливає на стан здоров'я та моральний клімат колективу. Жосткі умови праці сприяють тому, що більшість шахтарів звільнюються зі своїх робочих місць. У процесі видобутку кам'яного вугілля підземним засобом виділяється газ метан. Цей газ є отруйним і вибухонебезпечним вже при малій концентрації, що може привести до нещасних випадків на робочих місцях шахтарів ,викликати травму або загибель. Ці умови суттєво впливають на плинність кадрів.

З метою зниження ризиків вибухів метану на шахті впроваджена система підземної дегазації і вентиляції, що включає мережу підземних трубопроводів і вакуумну насосну станцію. Для забезпечення безпеки ведення гірничих робіт впроваджуються заходи щодо витягу газу метану з вуглевміщуючих товщ вугільних шарів шляхом вакуумування (відсмоктування) газу метану з попередньо пробурених свердловин і транспортування його по спеціальній трубопровідній системі на поверхню землі. Через те що газ метан є одним з видів парникових газів його викидання в земну атмосферу дуже негативно впливають на неї.

Щоб запобігти цьому передбачається використання метану як палива, що спалюється в газопоршневих когенераційних установках для отримання теплової та електричної енергії, що будуть спрямовані на власне споживання ПАТ ШУ «Покровське», що призведе до зниження викидів парникових газів в атмосферу[4].

З метою запобігання плинності кадрів на даний час проводиться модернізація системи підземної дегазації, що дозволить підвищити концентрацію метану в метаноповітряній суміші, що відводиться від робочих місць шахтарів і забезпечити стійку роботу когенераційного устаткування.

Оскільки останнім часом трудовий колектив шахтоуправління значно "помолодшав» - досить багато часу приділяється роботі над свідомістю людини разом з профкомами ділянок, радою кадрових робітників, інженерно-технічними працівниками, які складають основний кістяк трудового колективу. Величезна роль приділяється на підприємстві охорони праці - політика керівництва шахтоуправління спрямована на те, щоб довести рівень безпеки підприємства до 100%. На програму охорони праці в рік витрачається понад 40 млн. гривень[5].

У гірників шахти одна з найвищих в галузі заробітна плата, яка виплачується в термін, реальні можливості підвищити освітній і професійний рівні, відпочивати і лікуватися. Крім того, шахта забезпечує соціальний захист не тільки свого працівника, але і всієї його родини. Наприклад, у зв'язку з народженням дитини, сім'я працівника шахти, крім державних виплат, отримує разову допомогу в сумі 10 тис. грн.; молоді, яка прийшла на підприємство після служби в лавах збройних сил України, і молодим фахівцям виплачують «підйомні»[7].

Всередині підприємства розроблена і працює програма "Кадровий робочий". Звання "Кадровий робочий ПАТ Шахтоуправління «Покровське» введено з метою зміцнення стабільності трудового колективу, підвищення престижності робочого праці, формування принципу спадкоємності кадрів на основі систематичного підбору енергійних, високопрофесійних і творчих працівників, забезпечення умов для стимулювання професійного зростання та ділової кваліфікації робітників, закріплення на підприємстві висококваліфікованих робітників.

Проаналізувавши ситуацію, можна сказати що кадри на підприємстві можуть рухатися за власним бажанням, або примусово. Управління плинністю кадрів повинно зводити до мінімуму протиріччя між потребами та інтересами працівників і конкретними можливостями їх задоволення. Тому, залежно від характеру причин плинності підприємство використовує заходи:

- техніко-економічні(поліпшення умов праці), організаційні (удосконалювання процедур прийому та звільнення працівників, системи професійного просування; робота з молоддю);
- соціально-психологічними (вдосконалення стилю і методів керівництва , взаємовідносин у колективі);
- культурно-побутові (поліпшення побутового обслуговування і громадського харчування трудящих, культурно-масової та спортивної роботи, збільшення забезпеченості житлом, дитячими закладами, базами та будинками відпочинку і т. д.).

Література

1. Ареф'єва О.В. Економіка підприємства. –К.: Вид-во Європейського Університету, 2004. – 237 с.
2. Іванюта П.В., Лугівська О.П. Управління ресурсами і витратами навч. пос./за ред. д.е.н. проф. Іванюти С.М. – К.: Цент навч. Літератури, 2009. – 320 с.
3. Покропивний С.Ф. Економіка підприємства: Підручник. – Вид. 2-е, перероб. Та допов. – К.: КНЕУ, 2001. – 258 с.
4. ВАТ ВК шахта «Красноармійська-«Західна №1» Електронний ресурс .Режим доступу: <http://www.kz1.donetsk.ua/karera.html>
5. ВАТ ВК шахта «Красноармійська-«Західна №1» » Електронний ресурс. Режим доступу: <http://www.krasnrada.gov.ua/city/pidpryemstva/pokrrovskoe>
6. Управління проектами» Електронний ресурс. Режим доступу: <http://www.bookz.com.ua/4/3.htm>
7. ПАТ ШУ Покровське» Електронний ресурс . Режим доступу: <http://krasn-rada.gov.ua/city/pidpryemstva/pokrrovskoe>
8. Богиня Д.П.«Основи економіки праці (2000) » Електронний ресурс. Режим доступу: <http://library.if.ua/book/40/2645.html>

УДК 658.152

Берковська Т.Ю.

Науковий керівник – Лисенко С.М.

НАПРЯМИ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ОСНОВНИХ ФОНДІВ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ НЕДОСТАТНОСТІ ІНВЕСТИЦІЙНИХ РЕСУРСІВ

Однією з найбільш важливих проблем сучасної економіки України є відновлення нормально-го відтворювального процесу в усіх його ланках, у тому числі на підприємствах вугільної промисловості. В умовах гострого дефіциту інвестиційних ресурсів перед підприємствами постає першочергове завдання підвищення ефективності використання основних фондів, як важливого матеріального елементу виробництва, що в значній мірі визначає їх потенціал.

Проблемі підвищення ефективності використання основних фондів, основного капіталу, виробничих потужностей підприємств завжди приділялася значна увага з боку учених-економістів, практиків, особливо на стадії індустріального розвитку виробництва, коли їх технічний рівень перетворився на один з найважливіших факторів, який зумовлює економічні результати господарської діяльності підприємства, забезпечує конкурентоспроможність продукції на ринку.

Серед зарубіжних учених значний внесок у розробку теорії капіталу і практики підвищення ефективності відтворення та використання основного капіталу зробили А. Сміт, Д. Рікардо, Ж.Сей, К. Маркс, А. Маршалл, А. Картер, Дж. Кендрік. Сучасна технологічна версія науково-технічного прогресу в руслі інституціонально-еволюційної економічної теорії пов'язана з працями Д. Норта, Й. Шумпетера, М. Кондратьєва, Р. Коуза, Н. Нельсона, С. Вінтера, О. Тоффлера, Г. Хакена, Г. Менша, І. Пригожина, П. Нійкампа, Л. Абалкіна, Д. Львова, С. Глазьева. Великий внесок в дослідження вказаної проблеми залишили економісти, що працювали в умовах планової економіки, – В. Кудров, Я. Кваша, В. Красовський, К. Вальтух, Т. Хачатуров. Проблема ефективного використання основних фондів і виробничих потужностей підприємств займає чільне місце в дослідженнях таких українських економістів, як М. Герасимчук, І. Лукінов, Б. Кваснюк, М. Чумаченко, А. Чухно, А. Золотарьов, В. Клочко, Г. Одинцова, П. Орлов, М. Хохлов, І. Волик, І. Швець та інших. [5]

Основна мета даної роботи полягає у виявленні напрямів ефективного використання основних фондів на підприємствах в умовах дефіциту інвестиційних ресурсів.

Поставлена мета обумовила необхідність вирішення ряду взаємопов'язаних завдань: