

Альона Юріївна ШАХНО

кандидат економічних наук,
доцент кафедри економіки, організації та управління підприємствами,
Криворізький економічний інститут
ДВНЗ «Криворізький національний університет»
вул. 22 Партз'їзду, 11, м. Кривий Ріг, 50027, Україна
E-mail: alena_shakhno@mail.ru
Телефон: +380974245062

Ганна Анатоліївна ЛАШКУН

асистент кафедри економіки, організації та управління підприємствами,
Криворізький економічний інститут
ДВНЗ «Криворізький національний університет»

Богдан Юрійович ГОЛОБОРОДЬКО

Криворізький економічний інститут
ДВНЗ «Криворізький національний університет»

ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

Шахно, А. Ю. Основні напрямки підвищення ефективності праці трудових ресурсів підприємства [Текст] / Альона Юріївна Шахно, Ганна Анатоліївна Лашкун, Богдан Юрійович Голобородько // Економічний аналіз : зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол.: В. А. Дерій (голов. ред.) та ін. – Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2014. – Том 15. – № 3. – С. 237-245. – ISSN 1993-0259.

Анотація

Ефективність використання персоналу є ключовим фактором, що впливає на конкурентоспроможність продукції та її якість, сприяє поліпшенню економічної діяльності, зменшенню витрат на персонал та зростанню доходів працівників. Метою статті є оцінка ефективності праці на підприємствах гірничо-металургійного комплексу України, визначення шляхів та напрямків її підвищення в майбутньому. Досліджено поняття «ефективності праці» та надано оцінку ефективності використання трудових ресурсів для підприємств гірничо-металургійного комплексу в умовах розвитку ринкової економіки. У статті запропоновано результати дослідження ефективності праці трудових ресурсів за період 2009-2012рр. на прикладі гірничо-збагачувальних підприємств Криворізького басейну: Центрального гірничо-збагачувального комбінату (ЦГЗК), Північного гірничо-збагачувального комбінату (ПівнГЗК), Південного гірничо-збагачувального комбінату (ПівдГЗК), Інгулецького гірничо-збагачувального комбінату (ІнГЗК). Проаналізовано основні показники діяльності підприємств, здійснено індексний аналіз ефективності праці та наведено результати кореляційно-регресійного аналізу. На основі аналізу та оцінки ефективності праці на підприємствах гірничо-металургійного комплексу України запропоновано удосконалення організаційно-економічного механізму підвищення ефективності праці трудових ресурсів, у якому окреслено основні напрямки щодо її покращення, та визначено особливості ефективності праці з урахуванням специфіки діяльності аналізованих підприємств. Напрямами підвищення ефективності праці трудових ресурсів є: підвищення рівня мотивації персоналу; підвищення інноваційної спрямованості управління персоналом; оптимізація затрат робочого часу; підвищення якості підбору персоналу; підвищення кваліфікації персоналу та частки персоналу з вищою освітою; поліпшення умов праці та підвищення ефективності системи забезпечення оптимальних умов праці, що буде відповідати особливостям виробничого процесу та міжнародним стандартам. Перспектива подальших наукових досліджень полягає у впровадженні та реалізації наведених резервів у виробничий процес гірничо-металургійного підприємства, удосконаленні організаційно-економічного механізму ефективності праці та визначенні соціально-економічного ефекту для підприємств та галузі загалом.

Ключові слова: ефективність праці; трудові ресурси; продуктивність праці; результати праці; мотиваційний механізм.

Алена Юрьевна ШАХНО
Анна Анатольевна ЛАШКУН
Богдан Юрьевич ГОЛОБОРОДЬКО

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация

Эффективность использования персонала является ключевым фактором, который влияет на конкурентоспособность продукции и ее качество, способствует улучшению экономической деятельности, уменьшению расходов на персонал и росту доходов работников. Целью данной статьи является оценка эффективности труда на предприятиях горно-металлургического комплекса Украины, определения путей и направлений ее повышения в будущем.

Исследовано понятие "эффективность труда" и предоставлена оценка эффективности использования трудовых ресурсов для предприятий горно-металлургического комплекса в условиях развития рыночной экономики. В статье предоставлены результаты исследования эффективности труда трудовых ресурсов за период 2009-2012 гг. на примере горно-обогатительных предприятий Криворожского бассейна: Центрального горно-обогатительного комбината (ЦГОК), Северного горно-обогатительного комбината (СевГОК), Южного горно-обогатительного комбината (ЮжГОК), Ингулецкого горно-обогатительного комбината (ИнГОК). Проанализированы основные показатели деятельности предприятий, осуществлен индексный анализ эффективности труда и представлены результаты корреляционно-регрессионного анализа. На основе анализа и оценки эффективности труда на предприятиях горно-металлургического комплекса Украины предложено усовершенствование организационно-экономического механизма повышения эффективности труда трудовых ресурсов, в котором представлены основные направления относительно ее улучшения, и определены особенности эффективности труда с учетом специфики деятельности анализируемых предприятий. Направлениями повышения эффективности труда трудовых ресурсов предприятия являются: - повышение уровня мотивации персонала; повышение инновационной направленности управления персоналом; оптимизация затрат рабочего времени; повышение качества подбора персонала; повышение квалификации персонала и части персонала с высшим образованием; улучшение условий труда и повышения эффективности системы обеспечения оптимальных условий труда, что будет отвечать особенностям производственного процесса и международным стандартам. Перспектива дальнейших научных исследований заключается во внедрении и реализации приведенных резервов в производственный процесс горно-металлургического предприятия, усовершенствовании организационно-экономического механизма эффективности труда и определении социально-экономического эффекта для предприятий и отрасли в целом.

Ключевые слова: *эффективность труда; трудовые ресурсы; производительность труда; результаты труда; мотивационный механизм.*

Alyona Yuriivna SHAKHNO

PhD in Economics,

Associate Professor of Department Of Economics, Organisation and Management of Enterprises,

Kryvyi Rih Economic Institute of Kryvyi Rih National University

XXII Partz'yizd str., 11, Kryvyi Rih, 50027, Ukraine

E-mail: alena_shakhno@mail.ru

Phone: +380974245062

Hanna Anatoliivna LASHKUN

assistant lecturer of Department Of Economics, Organisation and Management of Enterprises,

Kryvyi Rih Economic Institute of Kryvyi Rih National University

XXII Partz'yizd str., 11, Kryvyi Rih, 50027, Ukraine

Bohdan Yuriiovych HOLOBORODKO

Student of Department Of Economics, Organisation and Management of Enterprises,

Kryvyi Rih Economic Institute of Kryvyi Rih National University

XXII Partz'yizd str., 11, Kryvyi Rih, 50027, Ukraine

MAIN DIRECTIONS OF IMPROVING THE EFFICIENCY OF LABOR RESOURCES OF THE ENTERPRISE

Abstract

The efficiency of the staff is a key factor affecting the competitiveness of products and their quality. It improves economic activity, reduces personnel costs and increases income workers. The purpose of this paper is to evaluate the effectiveness of labor in the mining and metallurgical complex of Ukraine, identify ways and areas to improve it in the future. The authors have investigated the concept of "labor efficiency" and assessed the effectiveness of labor resources for the mining and metallurgical complex in the emerging market economy. This paper presents the results of research work efficiency of human resources for the period from 2009 to 2012 on the example of mining enterprises of Kryvyi Rih basin: Central Mining and Processing Plant, Northern Mining and Processing Plant, Southern Mining and Processing Plant, Inguletsk mining plant/ It has been analysed the basic indexes of enterprises. The index analysis of labor efficiency has been carried out. The results of correlation and regression analysis are presented. On the basis of the analysis and evaluation of work on mining and metallurgical complex of Ukraine it has been proposed the improvement of organizational and economic mechanism for improving the efficiency of the labor force, which presents the main directions for its improvement. The peculiarities of labor efficiency, taking into account the specifics of the analyzed companies are determined. There are the ways of improving the efficiency of labor manpower of the company:

- Improvement of staff motivation;
- Improvement of the innovation orientation of management;
- Optimization of cost of work;
- Improvement of the quality of recruitment;
- Training of personnel and the proportion of staff with higher education;
- Improvement of working conditions and improvement of the efficiency of providing optimal conditions that will meet the peculiarities of the production process and international standards.

The perspective of further research is to introduce and implement the above provisions in the manufacturing process of mining and metallurgical enterprises, improve organizational and economic mechanism for determining the efficiency of labor and socio-economic benefit for companies and the industry as a whole.

Keywords: *efficiency of labor; labor; labor productivity; the results of work; motivation mechanism.*

JEL classification: M410

Вступ

Відповідно до Державної програми активізації розвитку економіки на 2013-2014 роки [1], затвердженою постановою Кабміну України №187 від 27. 02. 2013 р., одним з основних завдань суб'єктів господарювання є підвищення ефективності своєї діяльності, в тому числі й підвищення ефективності праці, що є досить актуальною. Це пояснюється тим, що ефективність використання персоналу є ключовим фактором, що впливає на конкурентоспроможність продукції та її якість, сприяє поліпшенню економічної діяльності, зменшенню витрат на персонал та зростанню доходів працівників. Для гірничо-збагачувальних підприємств ефективність праці є ключовим аспектом подальшого розвитку, як і визначення основних напрямків її підвищення.

Зазначене коло проблем досліджувалось у працях таких науковців як: М. Г. Акулов [4], Д. П. Богиня [2], О. А. Грішнова [10], О. О. Герасименко [10], В. М. Гончаров [5], А. В. Драбаніч [4], Т. В. Євась [4], А. М. Колот [3; 10], А. В. Череп [6], А. Ф. Шевченко [2], Л. В. Шитікова [6] та інші.

Мета статті та завдання

Метою статті є оцінка ефективності праці на підприємствах гірничо-металургійного комплексу, визначення шляхів та напрямків її підвищення в умовах розвитку ринкових відносин.

Виклад основного матеріалу

Будь-яка економічна діяльність має бути ефективною, адже від цього залежить процес її реалізації та прибуток, що виступає кінцевим результатом будь-якої діяльності. Виходячи з того, що праця є основою діяльності, доцільним є дослідження поняття ефективності праці.

У широкому розумінні ефективність є загальною результативністю людської діяльності, що відображає співвідношення одержаного результату до затрат, що були понесені на отримання такого результату. Відповідно, ефективність праці є співвідношенням обсягу вироблених матеріальних та нематеріальних благ до кількості затраченої на це праці [2, с. 4].

Поняття ефективності стосується не тільки економічних, але й соціальних процесів. Більше того, підвищення економічної ефективності є доцільним тільки в тому випадку, коли воно сприяє покращанню не лише економічних, а й соціальних результатів. Відповідно, ефективність праці враховує

такі соціально-психологічні аспекти, як: корисність результату праці; значущість трудових затрат для підприємства і суспільства; моральне задоволення від процесу трудової діяльності [3, с. 28-29].

У більшості випадків для оцінки ефективності праці використовують показники продуктивності праці та рентабельності, що виступають як узагальнююча міра ефективності використання трудових, капітальних та матеріальних ресурсів у процесі виробництва продукції. Використання цих показників дасть можливість проаналізувати ефективність праці на підприємстві, але їх використання не відображає всіх аспектів ефективності праці.

Залежно від особливостей визначення отриманих благ та витрат, що використовуються при визначенні ефективності, можна встановити такі показники ефективності праці:

1. Продуктивність праці. Доцільно розраховувати такі різновиди продуктивності праці: індивідуальна, локальна, суспільна, виробнича [4, с. 84]:

$$ПП = \frac{\text{Обсяг виробництва}}{\text{Чисельність ПВП}} \quad (1)$$

На рівень продуктивності праці впливають: рівень екстенсивного використання праці (показує ступінь її продуктивного використання і її тривалість протягом робочого дня при незмінності інших характеристик); інтенсивність праці (характеризує ступінь її напруженості й визначається кількістю фізичної та розумової енергії людини, витраченої за одиницю часу); техніко-технологічний стан виробництва.

2. Трудомісткість є показником, оберненим до продуктивності, та характеризує витрати часу на виготовлення одиниці продукції [4, с. 84]:

$$ТМ = \frac{\text{Чисельність ПВП} \cdot \Phi_{\text{еф}}}{\text{Обсяг виробництва}} \quad (2)$$

$\Phi_{\text{еф}}$ – ефективний фонд робочого часу за період.

3. Рентабельність праці (P_i) або рентабельність сумарних витрат на персонал [4, с. 87], що розраховується за формулою:

$$P_i = \frac{D_i - B_i}{B_i} = \frac{\Pi_i}{B_i} \quad (3)$$

D_i – вартість створена витраченою праці, B_i – витрати праці в грошовому вираженні, Π_i – прибуток, отриманий від витрат праці.

4. Ефективність використання робочого часу ($E\Phi$), що визначається також питомою вагою фактично відпрацьованого робочого часу у реальному (ефективному) фонді робочого часу [4, с. 134]:

$$E\Phi = \frac{\Phi_{\text{факт}}}{\Phi_{\text{еф}}} * 100 \quad (4)$$

$\Phi_{\text{факт}}$ – фактичний фонд робочого часу за період.

5. Показники, що характеризують використання фонду оплати праці, такі, як середня заробітна плата, темп зростання заробітної плати.

Для оцінки та аналізу ефективності праці доцільно використовувати комплексну систему показників ефективності праці, що буде містити значну кількість показників, наведених вище.

Ефективність праці залежить насамперед від трудових ресурсів, що є в розпорядженні підприємства. В офіційних джерелах пропонують використовувати наступний алгоритм аналізу стану та ефективності праці [5, 6]:

- 1) аналіз чисельності, складу та руху робочої сили;
- 2) аналіз використання фонду робочого часу;
- 3) аналіз продуктивності праці;
- 4) визначення резервів підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

На нашу думку, для більш повної оцінки ефективності праці, зазначену методика доцільно доповнити наступними аспектами:

- заробітна плата, аналіз якої необхідний у поєднанні з продуктивністю та чисельністю робітників;
- мотивація праці та система матеріальної відповідальності;
- аналіз інших показників, що відображають ефективність праці: рентабельність праці та її інтенсивність.

Проаналізуємо ефективність праці загалом по Україні. В масштабах національної економіки, критерієм оцінки ефективності праці виступає продуктивність праці, динаміка якої за 2006-2012рр. наведена в табл. 1.

Таблиця 1. Динаміка сукупної продуктивності праці за 2006-2012 рр*

Показник	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.	Темп приросту 2012/2006, %
ВВП у фактичних цінах, млн грн	544153	720731	948056	913345	1082569	1302079	1408889	158,91
ВВП в цінах 2007 року, млн грн	669865	720731	737336	628516	654598	688596	689973	3,00
Чисельність зайнятих, тис. осіб	20730,4	20904,7	20972,3	20191,5	20266	20324,2	20354,3	-1,81
Продуктивність праці, тис. грн/особу	32,31	34,48	35,16	31,13	32,30	33,88	33,90	4,92
Темп приросту продуктивності праці, %	-	1,07	1,02	-11,46	1,05	4,89	0,06	-

*Розраховано авторами на основі [7].

Проаналізуємо ефективність праці трудових ресурсів за період 2009-2012рр. на прикладі гірничо-збагачувальних підприємств Криворізького басейну: Центрального гірничо-збагачувального комбінату (ЦГЗК), Північного гірничо-збагачувального комбінату (ПівнГЗК), Південного гірничо-збагачувального комбінату (ПівдГЗК), Інгулецького гірничо-збагачувального комбінату (ІнГЗК).

Аналіз основних показників діяльності гірничо-збагачувальних підприємств Кривбасу стосовно ефективності праці та роботи з персоналом наведено в табл. 2.

Таблиця 2. Основні показники діяльності гірничо-збагачувальних підприємств за період 2009-2012 рр*.

№ п/п	Підприємство	2009 рік	2010 рік	2011 рік	2012 рік	Відхилення 2012/ 2009	
1	Обсяг виробництва продукції, тис. грн					+-	%
	ЦГЗК	2285969,74	4419777,00	6424119,00	4985866,00	2699896,00	118,11
	ПівдГЗК	2100421,00	6105012,00	10713358,00	7986649,00	5886228,00	280,24
	ПівнГЗК	5920884,90	10228695,00	14609026,00	11807135,00	5886251,00	99,42
	ІнГЗК	4342537,53	8830123,00	14548124,00	10099671,00	5757134,00	132,58
2	Обсяг виробництва продукції в зіставлених цінах 2009 р., тис. грн						
	ЦГЗК	2285969,74	2675936,00	2718159,00	2793479,00	507509,00	22,20
	ПівнГЗК	2100421,00	7272470,00	8266012,00	7589764,00	5489343,00	261,34
	ПівдГЗК	5920884,90	1556624,00	1624462,00	1817030,00	-4103855,00	-69,31
	ІнГЗК	4342537,53	5567399,00	5460400,00	5255021,00	912483,300	21,01
3	Середньооблікова чисельність персоналу, осіб						
	ЦГЗК	7212	6609	5915	5597	-1615	-22,39
	ПівнГЗК	9085	7775	7161	6782	-2303	-25,35
	ПівдГЗК	8718	8428	7902	7611	-1107	-12,7
	ІнГЗК	8595	6792	5942	5667	-2928	-34,07
4	Розмір фонду оплати праці, тис. грн						
	ЦГЗК	222 959,80	273349,60	296628,80	308153,40	85193,60	38,21
	ПівнГЗК	309158,70	364375,20	398044,30	405446,50	96287,80	31,15
	ПівдГЗК	244 444,70	321927,50	401035,70	430648,30	186203,60	76,17
	ІнГЗК	284583,90	319301,20	331014,90	335548,70	50964,80	17,91
5	Середня заробітна плата, грн/ міс.						
	ЦГЗК	2576,26	3446,68	4179,05	4588,07	2011,81	78,09
	ПівнГЗК	2835,80	3905,41	4632,08	4981,89	2146,09	75,68
	ПівдГЗК	2336,59	3183,11	4229,26	4715,20	2378,61	101,80
	ІнГЗК	2759,20	3917,61	4642,30	4934,25	2175,05	78,83
6	Продуктивність праці, тис. грн/ особу						
	ЦГЗК	316,9675	404,8928	459,5366	499,1029	182,1354	57,46
	ПівнГЗК	231,1966	935,3659	1154,3098	1119,1041	887,9075	384,05
	ПівдГЗК	679,1563	184,6968	205,576	238,7373	-440,419	-64,85
	ІнГЗК	505,24	819,6996	918,9498	927,3021	422,0621	83,54

*Розраховано авторами на основі [8].

Визначимо взаємозв'язок між продуктивністю праці та розміром середньомісячної заробітної плати. Для цього побудуємо рівняння регресії (рис. 1).

Результати кореляційно-регресійного аналізу наведено в табл. 3.

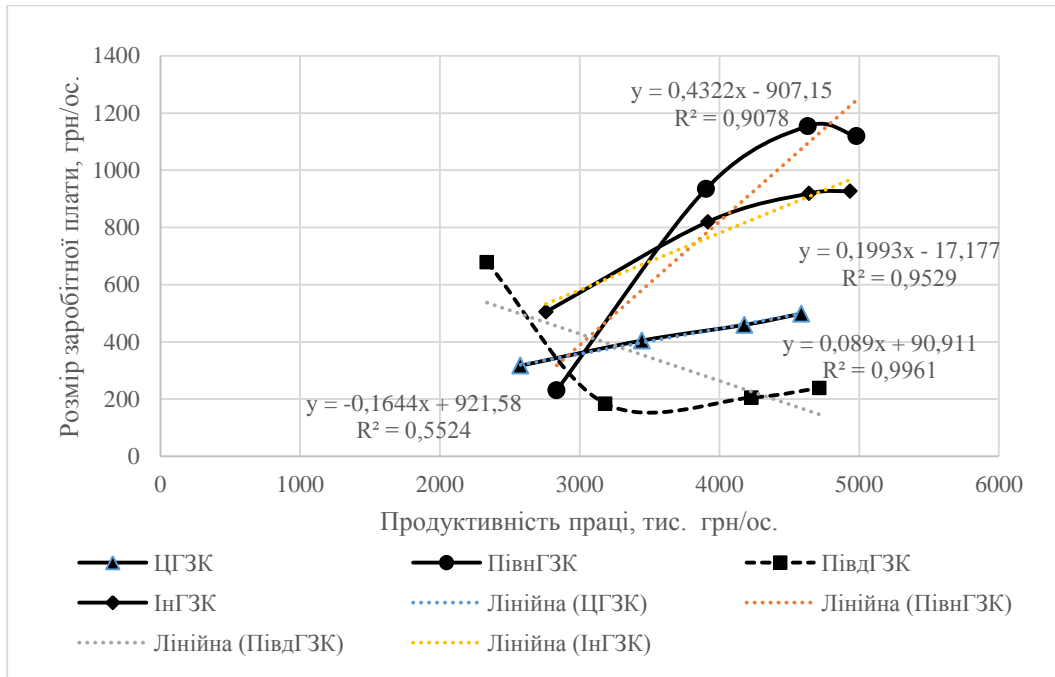


Рис. 1. Взаємозв'язок розміру середньомісячної заробітної плати та продуктивності праці

Таблиця 3. Результати кореляційно-регресійного аналізу

Підприємство	Рівняння регресії	Величина достовірності апроксимації (R ²)
ЦГЗК	$y = 0,089x + 90,911$	0.9961
ПівнГЗК	$y = 0,4322x - 907,15$	0.9078
ПівдГЗК	$y = -0,1644x + 921,58$	0.5524
ІнГЗК	$y = 0,1993x - 17,177$	0.9529

Згідно з коефіцієнтом регресії, при збільшенні розміру заробітної плати на 1 грн, розмір продуктивності праці зростає: на ПАТ «ЦГЗК» на 0,089 тис. грн; ПАТ «ПівнГЗК» – на 0,4322 тис. грн; ПАТ «ІнГЗК» – на 0,1993 тис. грн. Щодо ПАТ «ПівдГЗК», то зростання заробітної плати є економічно необґрунтованим, адже збільшення її на 1 грн знизить продуктивність праці на 0,1644 тис. грн. Отже, ефективність використання персоналу на ПАТ «ПівнГЗК» є найбільшою, а на ПАТ «ПівдГЗК» – найменшою.

Для детальнішого аналізу ефективності використання трудових ресурсів на гірничо-металургійний підприємствах порівнюємо темпи зростання продуктивності праці та заробітної плати. В загальному вигляді діяльність підприємства є ефективною тоді, коли зростання продуктивності праці є більшим, ніж зростання заробітної плати. Для цього значення 2009 року приймемо за базові та знайдемо індекси зростання продуктивності праці та заробітної плати одного робітника, порівняємо їх (табл. 4). Для оцінки ефективності праці використовуємо індекс ефективності використання трудових ресурсів (I_{Еф. тр.}), що враховує зміну заробітної плати та продуктивності праці робітника та розраховується за формулою[4, с. 254]:

$$I_{\text{Еф. тр.}} = \frac{I_{\text{зп}}}{I_{\text{пп}}}, \quad (5)$$

де I_{зп} – індекс зміни заробітної плати, I_{пп} – індекс зміни продуктивності праці.

Пороговим значенням цього показника є 1, адже якщо I_{Еф. тр.} >1, то зростання заробітної плати перевищує зростання продуктивності праці, що свідчить про неефективне використання трудових ресурсів підприємства.

Таблиця 4. Індексний аналіз ефективності праці за 2009-2012 рр.

Підприємство	2009 рік	2010 рік	2011 рік	2012 рік
Індекси зміни продуктивності праці одного робітника				
ЦГЗК	1	1,277	1,135	1,086
ПівнГЗК	1	4,046	1,234	0,97
ПівдГЗК	1	0,272	1,113	1,161
ІнГЗК	1	1,622	1,121	1,009
Індекси зміни заробітної плати одного робітника				
ЦГЗК	1	1,338	1,212	1,098
ПівнГЗК	1	1,377	1,186	1,076
ПівдГЗК	1	1,362	1,329	1,115
ІнГЗК	1	1,42	1,185	1,063
Індекс ефективності використання трудових ресурсів				
ЦГЗК	1	1,048	1,068	1,011
ПівнГЗК	1	0,34	0,961	1,109
ПівдГЗК	1	5,007	1,194	0,96
ІнГЗК	1	0,875	1,057	1,054

**Розраховано авторами на основі [4, 8].*

За динамікою зміни значень індексу ефективності використання трудових ресурсів можна сказати, що найбільш неефективно працювали ЦГЗК та ПівдГЗК (крім 2012р.), де зростання заробітної плати було більшим, ніж підвищення продуктивності праці. На ІнГЗК спостерігається зменшення темпів зростання продуктивності праці порівняно з темпами зростання заробітної плати, що свідчить про погіршення використання персоналу у 2011-2012рр. Ефективність використання персоналу на ПівнГЗК за 2012р. дещо погіршилась, про що свідчить розрахункове значення (1,109>1).

Динамічна зміна умов господарювання підприємств гірничо-металургійного комплексу Кривбасу вимагає проведення постійного моніторингу стану трудових ресурсів та ефективності їх використання, пошуку резервів підвищення ефективності персоналу.

Основні напрями підвищення ефективності праці можна розкрити через організаційно-економічний механізм підвищення ефективності праці (рис. 2), що забезпечує комплексний підхід до управління персоналом на підприємстві та має на меті розробку комплексної програми підвищення ефективності персоналу.

Щодо фактичного покращення окремих елементів, що сприяють підвищенню ефективності праці, то на гірничо-збагачувальних комбінатах Кривбасу станом на 1.01.2013р. відбулось:

- покращення соціально-економічних аспектів діяльності працівників: значно вдосконалена система цілісних орієнтирів, формування корпоративного духу всередині колективу (ПАТ «ПівдГЗК» та ПАТ «ЦГЗК»);
- упровадження системи ефективно оцінки результатів праці, що враховує особистий внесок кожного працівника та містить елементи матеріальної та нематеріальної мотивації (всі ГЗК).

Мотиваційний механізм, що діє на аналізованих підприємствах у межах впровадженої системи оплати праці, становить матеріальну винагороду в грошовому вигляді, розмір якої залежить від виконання планів підприємства по виробництву та реалізації продукції. На аналізованих підприємствах діє багаторівнева система оплати праці, що була розроблена за методикою компанії HayGroup [9, с. 16].

Ця методика об'єднує сучасні методи управління персоналом та визначає вплив посади на кінцевий результат, забезпечуючи:

- зацікавленість кожного працівника у виявленні та реалізації резервів і можливостей підвищення результатів індивідуальної та колективної праці;
- обґрунтованість співвідношень в оплаті праці різних груп і категорій працівників, виходячи з їх ролі у виробничому процесі, кваліфікаційно-професійного досвіду, складності виконуваних ними робіт і функцій, рівня відповідальності і творчої активності;
- співвідношення між розміром оплати праці і трудовими зусиллями працівника, виходячи із результатів індивідуальної праці і оцінки особистого внеску в кінцевий результат роботи.

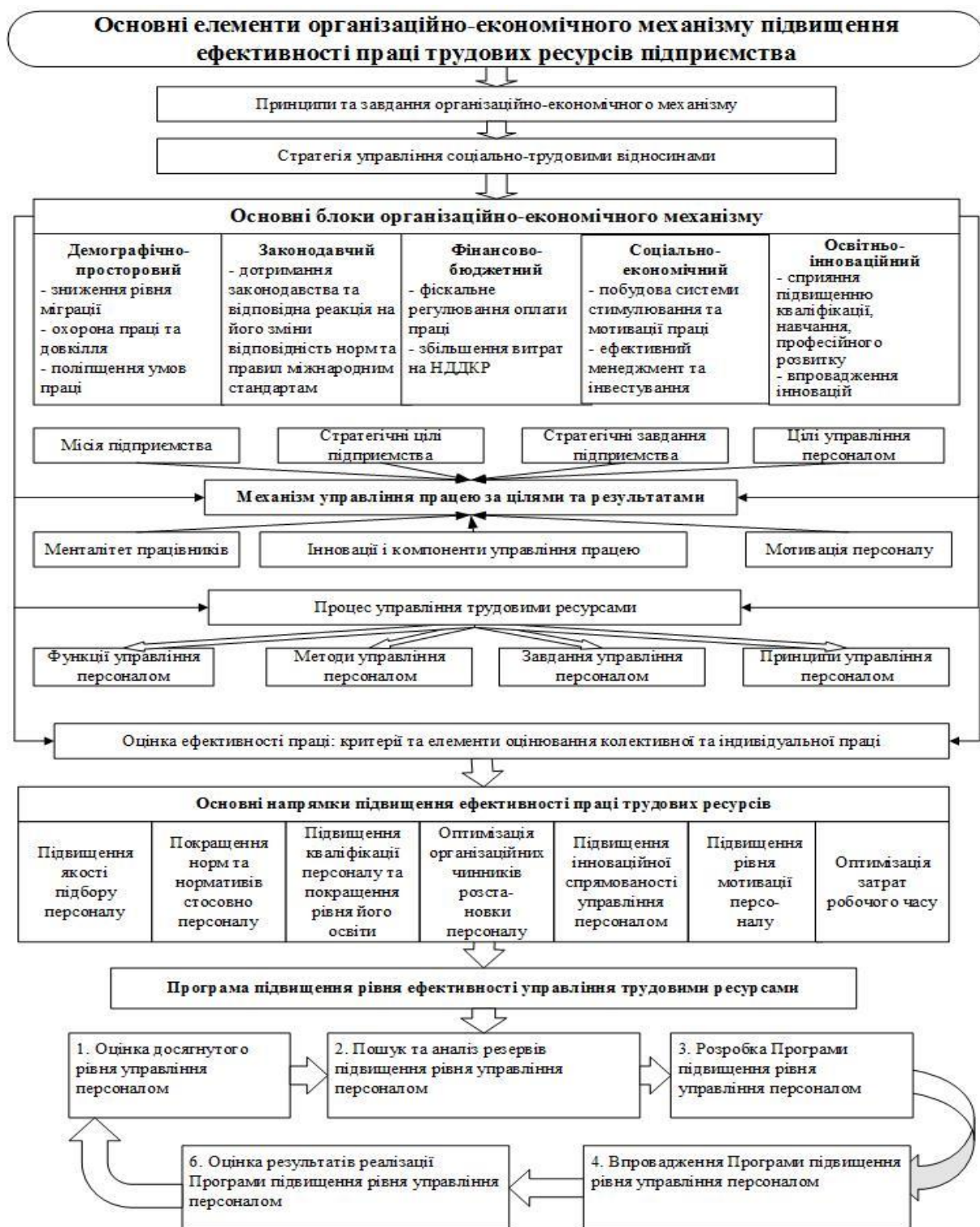


Рис. 1. Удосконалення організаційно-економічного механізму підвищення ефективності праці трудових ресурсів підприємства (складено авторами на основі [10])

Висновки та перспективи подальших розвідок

Таким чином, оцінка ефективності використання трудових ресурсів є необхідним елементом для розвитку будь-якого підприємства. Для підприємств гірничо-металургійного комплексу за 2009-2012рр. характерною є непостійність та різна ефективність у використанні трудових ресурсів, що свідчить про необхідність вдосконалення ефективності праці. Напрямами підвищення ефективності праці є:

- поліпшення умов праці та підвищення ефективності системи забезпечення оптимальних умов праці, що буде відповідати особливостям виробничого процесу та міжнародним стандартам;
- підвищення кваліфікації персоналу та його частки з вищою освітою;

– оптимізація затрат робочого часу на підприємствах;

Перспектива подальших наукових досліджень полягає у впровадженні та реалізації наведених резервів у виробничий процес гірничо-металургійного підприємства, удосконаленні організаційно-економічного механізму ефективності праці та визначенні соціально-економічного ефекту для підприємств та галузі загалом.

Список літератури

1. Державна програма активізації розвитку економіки на 2013-2014 роки: затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 27 лютого 2013 р. № 187 [Електронний ресурс]: постанова 187-2013-п / Кабінет Міністрів України. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/187-2013-%D0%BF>.
2. Богиня, Д. П. Ефективність праці в ринковій економіці [Текст] / Д. П. Богиня, А. Ф. Шевченко // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 4. – С. 3–6.
3. Колот, А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку [Текст] : монографія / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2010. – 251с.
4. Акулов, М. Г. Економіка праці і соціально трудові відносини [Текст] : [навч. посіб.] / М. Г. Акулов, А. В. Драбаніч, Т. В. Євась та ін. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 328 с.
5. Гончаров, В. М. Концептуальні проблеми ефективності праці в Україні [Текст] / В. М. Гончаров // Вісник економічної науки України. – 2007. – № 2. – С. 33-37.
6. Череп, А. В. Методичні підходи до використання трудових ресурсів у відповідності з потенційними можливостями підприємства [Текст] / А. В. Череп, Л. В. Шитікова // Бізнес-Інформ. – 2013. – №10. – С. 253-257.
7. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua.
8. Агентство з розвитку інфраструктури фондового ринку України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.smida.gov.ua.
9. Отчет о прогрессе внедрения принципов Глобального Договора ООН в 2006 году – Систем капитал менеджмент [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.scm.com.ua/m/documents//SCM_CSR_ProgressReport_2006_ru.pdf.
10. Колот, А. М. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку: [монографія] / Колот А. М., Гришнова О. А., Герасименко О. О. та ін. – К. : КНЕУ, 2010. – 348 с.

References

1. The State program of revitalization of the economy in 2013-2014 : approved by the Cabinet of Ministers of Ukraine on February 27, 2013 № 187. (2013). Resolution 187-2013-P. Retrieved April 15, 2014, from <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/187-2013-%D0%BF>.
2. Goddess, D. P. & Shevchenko, A. F. (2008). Effectiveness of labor in a market economy. Ukraine : Aspects of labor, 4, 3-6.
3. Kolot, A. M. (2010). Social and labor issues: the state of relations, challenges and trends. Kyiv : MBK.
4. Akulov, M., Drabanich, A., Yevas, T. (2012). Labour economics and social employment relationship. Kyiv: Center of educational literature.
5. Goncharov, V. N. (2007). Conceptual problems of labor efficiency in Ukraine. Journal of Economic Sciences of Ukraine, 2, 33-37.
6. Cherep, A. & Shytikova L. (2013). Methodological approaches to the use of human resources in accordance with the potential of enterprises. Business Inform, 10, 253-257.
7. State Statistics Service of Ukraine. (n.d.). Retrieved April 15, 2014, from www.ukrstat.gov.ua.
8. Agency for Ukraine 's stock market infrastructure. (n.d.). Retrieved April 15, 2014, from www.smida.gov.ua.
9. Progress Report on implementation of the principles of the UN Global Compact in 2006 - Sistem CAPITAL Management. Retrieved April 15, 2014, from www.scm.com.ua/m/documents//SCM_CSR_ProgressReport_2006_ru.pdf.
10. Kolot, A. M. Grishnova, O. A., Gerasimenko, O. O. et al. (2010). Socialization relations at work in the context of sustainable development. Kyiv: MBK.

Стаття надійшла до редакції 28.03.2014 р.