

Оніщенко Л.Ю., ФЕтаУ, 2 курс,

ЕЕП-401

**ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ У ВИДОБУВНІЙ ГАЛУЗІ**

В собівартості продукції видобувних підприємств, найбільшу частку, після матеріальних витрат, займають витрати на оплату праці, а відтак питанню продуктивності праці на підприємстві необхідно приділяти велику увагу. Адже продуктивність праці являється одним із ключових факторів, що забезпечує ефективність виробництва. Окрім того, від зростання продуктивності праці залежить збільшення заробітної плати, що дозволяє зберегти на підприємстві висококваліфікованих працівників.

Основними проблемами підвищення продуктивності праці персоналу видобувних підприємств є наступні: відсутність сформованої корпоративної культури, що призводить до неприйняття багатьма робітниками стимулів морального порядку; заборгованість по заробітній платі в кризових умовах господарювання, що дає підстави до послаблення стимулюючої ролі різного виду заохочень в грошовій формі; фактична бездіяльність багатьох керівників підприємств у вирішенні питання відносно надлишкового персоналу нейтралізує такий стимул, як небезпека втратити робоче місце; руйнація інфраструктури соціальної сфери (в тому числі сектору відпочинку) призводить до того, що стимулююча роль різного роду заохочень у формі надання соціальних благ втрачає своє минуле значення; зниження рівня трудової дисципліни призводить до того, що управлінські заходи (в тому числі адміністративного характеру) також характеризуються слабкою ефективністю; зміни в сфері організації та управлінні виробництвом , а також форми власності призводить до втрати інтересу в управлінні підприємством та отримання частки в результаті його діяльності (не у формі заробітної плати) [1].

Окрім вище зазначених, існує ще цілий ряд проблем, які так чи інакше впливають на зростання продуктивності праці у видобувній галузі, а саме: відсутність в достатньому обсязі прогресивних, високоякісних основних засобів; відсутність прогресивних технологічних процесів, які в значній мірі залежать від рівня наукових досліджень в галузі, від ступеня інтеграції дослідницьких робіт в програми; проблема якості праці, адже ніяка техніка, ніяка технологія нічого не варта без висококваліфікованих працівників. Якість праці, в свою чергу, залежить від освіти працівника, професіональної підготовки, дисциплінованості, його відношення до праці тощо.

Успішна реалізація довгострокових програм управління продуктивністю праці у видобувній галузі значною мірою зумовлена якістю процесу планування на ранніх стадіях розроблення програм. Цілями програми є: ефективне використання людських ресурсів; мінімізація втрат виробництва; створення ефективної системи вимірювання продуктивності праці, тобто визначення межі і показників цілей цієї системи.

Кожний підхід щодо підвищення продуктивності праці охоплює: організаційні форми підвищення продуктивності праці; сфери підвищення продуктивності праці; засоби і методи підвищення продуктивності праці. Структурними елементами процесу управління продуктивністю праці є: оцінювання й аналіз організаційної системи, для якої розробляється програма; оцінювання зовнішніх умов діяльності організаційної системи, які можуть вплинути на проектування і розроблення програми; стратегічне планування; розроблення критеріїв результативності програми; виявлення й аналіз резервів підвищення продуктивності праці; розроблення планових заходів щодо подальшого підвищення продуктивності праці; розроблення ефективної системи матеріального стимулювання досягнення запланованих показників продуктивності праці; зведення всіх результатів планування в єдиний загальний план; залучення відповідних працівників щодо конкретних заходів упровадження; контроль за реалізацією заходів і регулювання їх виконання.

Одним із вагомих напрямів підвищення продуктивності праці у видобувній галузі є підвищення науково – технічного рівня виробництва, значення якого зростає в аспекті реалізації соціально – економічних цілей, оскільки удосконалення технологій спрямоване на прогресивну зміну характеру, змісту праці та ролі у виробничому процесі. Останнім часом зростає роль «соціальних технологій», які спрямовані на вдосконалення технологічної системи з урахуванням збагачення змісту праці та більш повного використання трудового потенціалу працівників. Значення ролі соціальних технологій обумовлено тим, що новітні технічні досягнення, ресурсозберігаючі технології, висока якість продукції усе більш стають залежними від трудового потенціалу працівників та якості їх праці. Високий рівень якості трудового потенціалу працівників дозволяє ефективно використовувати основний та оборотний капітал підприємства [2]. У зв’язку з цим важливим завданням соціальних технологій є підвищення продуктивності праці в усіх ланках технологічного процесу отримання залізорудної продукції такого рівня, який дозволив би уникнути дефектів праці та підвищити якість продукції.

Технологічна база виробництва повинна доповнюватися відповідною організаційною базою. Високий рівень організації праці передбачає своєчасне та якісне обслуговування обладнання, безперервну і своєчасну доставку до місця роботи матеріалів та комплектуючих, постійна наявність яких дозволяє найбільш раціонально використовувати робочий час, не витрачаючи його на очікування, а виконувати трудові операції послідовно й ретельно, виключаючи брак у роботі. Не менш важливим є складання і дотримання оптимального графіку перерв для короткострокового відпочинку і психофізичного розвантаження. Істотний вплив на продуктивність праці чинять умови, в який вона проходить, психофізіологічний фактор, який включає напруженість і темп роботи, психологічне навантаження, ергономічні вимоги, монотонність трудових операцій та їх ротацію за необхідності. Недотримання цих умов призводить до нераціонального використання трудового потенціалу, як наслідок знижується рівень продуктивності праці на підприємстві. Важливим організаційним заходом є підбір робіт відповідно до кваліфікації працівників таким чином, щоб підвищити якість праці, зробити працю більш привабливою та змістовною, підвищити рівень кваліфікації.

Не менш важливе місце займають системи підготовки та перепідготовки кадрів, системи профорієнтації, планування кар’єри, соціальні гарантії та соціальні блага. Система підготовки кадрів повинна бути побудована таким чином, щоб забезпечити безперервну освіту, оскільки процес морального старіння знань, особливо науково – технічних, відбувається швидше. Для тих працівників, які зайнятті безпосередньо самим виробництвом, підвищення кваліфікації стає необхідним, оскільки швидка зміна обладнання і впровадження відповідних йому технологій, робить менш значним механічний досвід, набутий роками.

**ЛІТЕРАТУРА**

1. Вдосконалення системи управління персоналом для формування конкурентоздатності експортноорієнтованих підприємств: автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / Т.В. Кузнєцова; Київ. нац. ун-т технологій та дизайну. — К., 2010. — 19 с. — укp.
2. Використання технологій управління персоналом у формуванні організаційної поведінки на промисловому підприємстві: автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / Е. А. Лихолобов; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. — Луганськ, 2010. — 21 с. — укp.