

УДК [331.108:331.101.6] (622.33)

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ВУГІЛЬНИХ ШАХТ ПРИ ЗМІНІ ЙОГО КІЛЬКІСНИХ ТА ЯКІСНИХ ПАРАМЕТРІВ*Залознова Ю.С.*

Проведено аналіз структури персоналу вугільних підприємств та динаміки її зміни у контексті впливу на підвищення якості управління персоналом вугільних шахт. Акцентовано увагу на вплив структури персоналу, його розподілу за віковими категоріями та рівнем освіти на інноваційну активність та продуктивності праці.

Ключові слова: *вугільне підприємство, персонал, структура персоналу, освітньо-кваліфікаційний рівень, ефективність використання персоналу, продуктивність праці.*

Актуальність та постановка проблеми. Невизначеність чітких стратегічних перспектив розвитку вугільної галузі призвели до значних ускладнень у функціонуванні та розвитку галузі. Наявність економічних, соціальних і трудових проблем у сполученні із погіршенням умов видобутку, пов'язаних з природними та організаційно-технічними причинами, обумовили значне руйнування трудового потенціалу галузі. Стає все складнішим впровадження нових технологій, запровадження в сфері інноваційного розвитку кращого закордонного досвіду, ефективне використання інноваційного та трудового потенціалу працівників. В теперішній час залучення кадрів до роботи у вугільній галузі має значні перешкоди, які обумовлені високим рівнем виробничого травматизму та профзахворюваності, посилення ризиків втрати життя та здоров'я працюючих тощо. Зростаючі потреби персоналу підприємств до безперервного навчання та засвоєння нових знань не реалізуються та не використовуються для успішного управління людськими, виробничими та природними ресурсами для розвитку вугільної галузі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значний внесок у вивчення теоретичних та науково-практичних проблем відтворення трудового потенціалу, персоналу підприємств внесли українські вчені: Амоша О., Антонюк В., Антоненко Л., Колот А., Грішнова О., Новікова О., Шаульська Л., Кабанов А., Галушко О., Старіченко Л., Драчук Ю., Лібанова Е., Акмаєв А., Гріньова В., Куліков Г., Онікієнко М. Однак, в їхніх публікаціях здебільшого акцент надається дослідженню проблем управління трудовим потенціалом на національному та регіональному рівнях, а цільових досліджень з проблем удосконалення управління персоналом на виробничому рівні вугільної галузі недостатньо, що негативно впливає на ефективність діяльності та розвиток вугільної галузі України. Мета статті – оцінити вплив динаміки зміни кількісних та якісних параметрів персоналу вуглевидобувних підприємств у взаємозв'язку з продуктивністю праці з позиції управління персоналом.

Виклад основного матеріалу дослідження. Основним ресурсом вуглевидобувних підприємств є персонал, який завдяки своїм професійним вмінням, трудовим зусиллям, особистим якостям забезпечує видобуток вугілля в складних гірничо-геологічних умовах. Персонал вугільних шахт має складну структуру, яка суттєво відрізняється від структури інших галузей промисловості тим, що містить особливу групу підземних працівників, умови праці яких суттєво відрізняються від інших (табл. 1). При цьому в якості об'єкта дослідження взято всі вугледобувні підприємства України та Донецької області, частка якої є найбільшою у вуглевидобуванні, а також три великих підприємства, які є найбільш типовими для вугільної галузі.

Дані таблиці свідчать, що чисельність персоналу вугледобувних підприємств скорочується. В цілому по Україні за період з 2005 по 2009 рр. середньооблікова чисельність працівників зменшилась майже на 20%, по Донецькій області – на 15,8%. Однак на окремих шахтах динаміка була різною: на ДВАТ ш/у Донбас чисельність персоналу майже не змінилася, на ОП «Шахті ім. О.Ф. Засядька» вона знизилася майже на 42%, на ВАТ «БК «Красноармійська-Західна №1» – збільшилась на 13%. Майже аналогічна динаміка спостерігається і по чисельності промислового персоналу.

Зміна чисельності персоналу обумовлена різними причинами: зміною продуктивності праці, гірничо-геологічними умовами видобутку та запасами вугілля, технічним обладнанням шахт, цілес-

прямованою кадровою політикою підприємств тощо. Аналіз показує, що в цілому по Україні і по Донецькій області видобуток вугілля зменшився в меншій мірі ніж чисельність персоналу: по Україні зменшення видобутку складало 7,3%, зменшення персоналу – 19,4%; по Донецькій області зменшення видобутку – 12,2%, зменшення персоналу – 15,8%. Можна зробити висновок, що в цілому у вугільній промисловості відбувалась оптимізація чисельності персоналу, в основному за рахунок підвищення інтенсивності продуктивності праці та зменшення працівників непромислової групи.

Таблиця 1.

Чисельність, склад та динаміка персоналу вугледобувних підприємств України, Донецької області та окремих шахт, осіб*

Назва шахти	Рік					2009 до 2005,%
	2005	2006	2007	2008	2009	
1. Середньооблікова чисельність працівників						
Україна	292 798	287 544	271 370	262 376	253 999	86,7%
Донецька область	144 348	140 984	132 706	128 020	121 586	84,2%
ДВАТ ш/у Донбас	5 583	5 417	4 899	5 217	5 536	99,2%
ОП ш.ім.О.Ф. Засядька	10 184	9 986	9 768	8 322	5 861	57,6%
ВАТ "ВК "Красноармійська-Західна №1"	7 100	7 742	7 928	7 773	7 999	112,7%
2. Середньооблікова чисельність промперсоналу						
Україна	270 310	266 270	253 467	245 718	240 503	89,0%
Донецька область	135 244	132 112	124 470	120 356	116 167	85,9%
ДВАТ ш/у Донбас	5 483	5 320	4 810	5 093	5 438	99,2%
ОП ш.ім.О.Ф. Засядька	7 778	7 518	7 349	6 094	5 166	66,4%
ВАТ "ВК "Красноармійська-Західна №1"	6 271	6 870	7 024	6 787	7 108	113,3%
3. В тому числі робітники по видобутку						
Україна	221 019	216 902	205 337	197 933	192 870	87,3%
Донецька область	112 730	109 761	102 900	99 314	96 491	85,6%
ДВАТ ш/у Донбас	4 810	4 628	4 182	4 458	4 802	99,8%
ОП ш.ім.О.Ф. Засядька	6 389	6 130	5 984	4 873	4 459	69,8%
ВАТ "ВК "Красноармійська-Західна №1"	5 506	6 034	6 135	5 879	6 066	110,2%
4. З них підземні робітники						
Україна	183 900	181 489	173 652	168 279	166 982	90,8%
Донецька область	91 937	90 001	84 017	80 756	79 807	86,8%
ДВАТ ш/у Донбас	4 013	3 779	3 314	3 475	3 853	96,0%
ОП ш.ім.О.Ф. Засядька	5 234	4 909	4 658	3 602	3 043	58,1%
ВАТ "ВК "Красноармійська-Західна №1"	4 584	5 041	5 187	4 999	5 303	115,7%
5. ГРОВ						
Україна	32 474	31 278	30 036	29 009	28 196	86,8%
Донецька область	17 184	16 495	15 553	14 797	14 321	83,3%
ДВАТ ш/у Донбас	679	573	579	565	587	86,5%
ОП ш.ім.О.Ф. Засядька	636	572	540	390	305	48,0%
ВАТ "ВК "Красноармійська-Західна №1"	775	887	1 055	1 063	1 137	146,7%
6. Прохідники						
Україна	22 498	22 155	21 326	20 598	20 973	93,2%
Донецька область	12 131	11 793	11 140	10 312	10 535	86,8%
ДВАТ ш/у Донбас	643	685	570	567	623	96,9%
ОП ш.ім.О.Ф. Засядька	1 009	884	828	501	376	37,3%
ВАТ "ВК "Красноармійська-Західна №1"	726	834	796	765	920	126,7%
7. Непромгрупа						
Україна	22 488	21 274	17 903	16 658	13 496	60,0%
Донецька область	9 104	8 872	8 236	7 664	5 419	59,5%
ДВАТ ш/у Донбас	100	97	89	124	98	98,0%
ОП ш.ім.О.Ф. Засядька	2 406	2 468	2 419	2 228	695	28,9%
ВАТ "ВК "Красноармійська-Західна №1"	829	872	904	986	891	107,5%

*складено автором на основі статистичної інформації, наданої ДП «Галузевий інформаційно-розрахунковий центр» Міністерства вугільної промисловості України.

На окремих шахтах співвідношення динаміки видобутку вугілля та чисельності персоналу було іншим. Так, на шахті ім. О.Ф. Засядька відбулося значно більше скорочення видобутку вугілля ніж чисельності персоналу. Відносно 2005 року індекс видобутку склав 46,3%, індекс чисельності персоналу 57,6%. Це може свідчити про погіршення умов видобутку вугілля. У «ВК «Красноармійська-Західна №1» скорочення видобутку вугілля (на 12,7%) супроводжувалося зростанням чисельності працівників на аналогічний відсоток – 12,7%, що також може бути обумовлено гірничо-геологічними параметрами діяльності шахти.

Дані таблиці 1 також свідчать, що скорочення чисельності працівників по видобутку вугілля, в тому числі ГРОВ і прохідників було меншим порівняно із зміною всього персоналу. По Україні чисельність підземних робітників зменшилася менш ніж на 10%, прохідників – на 6,8%, а ГРОВ – на 13,2%. Це говорить про те, що вугільні підприємства, оптимізуючи чисельність персоналу, намагались зберегти працівників основних підземних професій. Найбільшою мірою відбулося скорочення чисельності працівників непромислової групи, які не мають безпосереднього відношення до основної діяльності шахти.

Основною тенденцією в динаміці структури вугледобувних підприємств є збільшення частки промперсоналу та зменшення частки працівників непромислової групи. Ця тенденція спостерігається на всіх об'єктах дослідження – по Україні частка промперсоналу за п'ятирічний період збільшилася на 2,4 в.п. Особливо значним було збільшення частки цієї групи працівників на «Шахті ім. О.Ф. Засядька» – на 11,8%. На 2009р. промперсонал в структурі всіх працівників складав 95-98%, нижчою його частка була на «Шахті ім. О.Ф. Засядька» та у вугільній компанії «Красноармійська-Західна №1». Така зміна структури персоналу свідчить, що вугледобувні підприємства поступово згортають діяльність, яка безпосередньо не пов'язана з основним виробництвом, передають об'єкти соціальної інфраструктури на баланс місцевих органів влади.

В структурі працівників вугледобувних підприємств робітники по вуглевидобутку вугілля складають 75-80%, а на деяких шахтах (ДВАТ ш/у Донбас) більше – 86%. Основна їх маса – це підземні робітники, частка яких складає 65-70%. Їх питома вага в цілому по Україні, а також по Донецькій області зросла на 2,3 в.п. Однак при цьому частка працівників основних підземних професій ГРОВ та прохідників майже не змінилася. Їх питома вага складає близько 20 % середньооблікової кількості персоналу вугледобувних підприємств.

Можна зробити висновок, що структура персоналу вугільної галузі певним чином поліпшилася шляхом збільшення частки працівників, які мають безпосереднє відношення до видобутку вугілля.

Свої особливості має структура персоналу шахти ім. О.Ф.Засядька. Вони проявляються у такому: значно більшою є частка працівників непромислової групи, що свідчить про наявність на шахті об'єктів соціальної інфраструктури; значно нижчою є частка підземних робітників в структурі працівників по видобутку: якщо у Донецькій області вона складала 83%, то на шахті ім. О.Ф.Засядька – 68%.; майже вдвічі нижчою в структурі персоналу шахти, порівняно з іншими підприємствами, є частка працівників основних підземних професій – ГРОВ і прохідників. При цьому їх питома вага скорочується, за період з 2005 по 2009 рр. вона скоротилася на 4,5%. Така динаміка чисельності та структури персоналу шахти ім. О.Ф.Засядька може негативно позначитися на результатах діяльності.

В аналізі якісних параметрів персоналу важливим є дослідження вікової структури працівників вугледобувних підприємств. В таблиці 2 наведено дані щодо чисельності працівників різних вікових категорій.

Частка молоді в структурі штатних працівників вугледобувних підприємств складає менше третини персоналу, у 2007р. вона була 30,4%, у 2008-2009рр. трохи зросла. Зросла частка працівників передпенсійного та пенсійного віку. Питома вага штатних працівників у віці 50-59 рр. збільшилася з 19,6% у 2006р. до 21,3% у 2009р. Слід зауважити, що це не всі працівники похилого віку, які працюють на шахтах, адже статистичний облік не виокремлює працівників старше за 59 років. Незважаючи на шкідливі, небезпечні та важкі умови праці на шахтах великою є частка працюючих пенсіонерів. У 2007 року вона склала 28,7%, у 2008-2009рр. дещо знизилася внаслідок вимушеного звільнення працівників під впливом економічної кризи.

Таблиця 2.

Розподіл працівників вугледобувних підприємств Мінвуглепрому України за віковими групами*

Вікові категорії зайнятих	Рік			
	2006	2007	2008	2009
Чисельність працівників, тис. осіб				
Облікова кількість штатних працівників	238,9	231,1	222,7	219,3
У тому числі працюючих у віці:				
15-34 років	73,4	70,2	68,6	69,1
50-54 років	29,7	32,8	29,1	29,6
55-59 років	17,2	17,9	17,5	17,0
Працюючі пенсіонери	65,1	66,4	62,1	69,7
Структура чисельності працівників, %				
Облікова кількість штатних працівників	100	100	100	100
У тому числі працюючих у віці:				
15-34 років	30,7	30,4	30,8	31,5
50-54 років	12,4	14,2	13,1	13,5
55-59 років	7,2	7,7	7,9	7,8
Працюючі пенсіонери	27,3	28,7	27,9	27,2

*складено за інформацією Мінвуглепрому України

Проблема омолодження персоналу та утримання на вугільних підприємствах працівників найбільш активного працездатного віку (35-50 років) є актуальною для більшості шахт. Складні та небезпечні умови праці, високий рівень її інтенсивності, застаріла техніка, непередбачувані обставини, одночасно низький рівень оплати праці – все це не приваблює молодь у вугільну промисловість.

Проблема старіння персоналу актуальна також і для кращих в галузі вугледобувних підприємств, на що вказує вікова структура кадрів шахти ім. О.Ф. Засядька (табл. 3, рис. 1).

Таблиця 3.

Вікова структура штатних працівників ОП «Шахти ім. О.Ф. Засядька» (станом на кінець року), осіб

Показники	2005	2006	2007	2008	2009
Облікова кількість штатних працівників, осіб					
з них у віці:	9 172	9 110	8 244	6 275	6 064
15 -34 років	3 485	3 026	2 021	1 789	1 843
50 – 54 років	1 296	754	587	541	726
55 – 59 років	408	447	429	343	396
Кількість працюючих пенсіонерів, осіб					
з них отримують пенсію:	1 448	1 751	1 550	1 262	1 346
за вислугу років	587	675	558	464	357
за віком	513	778	646	487	663
по інвалідності	348	298	346	311	326
Частка працівників у віці, %:					
15 -34 років	38,0	33,2	24,5	28,5	30,4
50 – 54 років	14,1	8,3	7,1	8,6	12,0
55 – 59 років	4,4	4,9	5,2	5,5	6,5
Частка працюючих пенсіонерів, %					
з них отримують пенсію:	15,8	19,2	18,8	20,1	22,2
– за вислугу років	40,5	38,5	36,0	36,8	26,5
– за віком	35,4	44,4	41,7	38,6	49,3
– по інвалідності	24,0	17,0	22,3	24,6	24,2

Як свідчать дані таблиці 3, частка молоді в структурі штатних працівників знизилася з 38% у 2005р. до 30,4% у 2009, частка працівників віком 50-59 років майже не змінилася, однак суттєво зросла частка пенсіонерів, при цьому їх чисельність збільшилася у кризовому 2009 році.

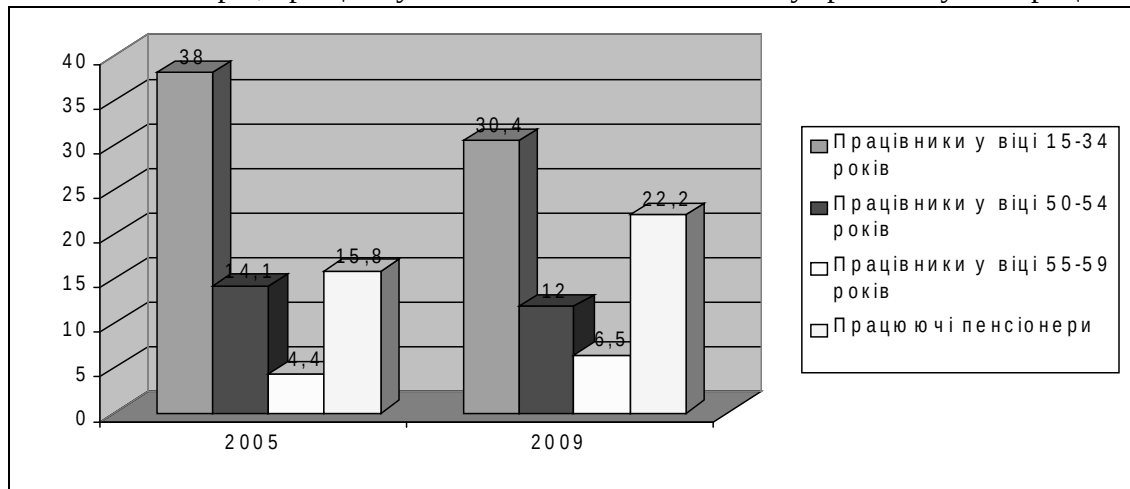


Рис. 1. Динаміка вікової структури персоналу ОП «Шахта ім. О.Ф. Засядька»

Необхідність залучення до трудової діяльності осіб, які вийшли на пенсію, обумовлена дефіцитом працівників багатьох робітничих гірничих професій, як то: підземних електрослюсарів, підрильників, ГРОВ тощо. Окрім цього, невисокі пенсії шахтарів мотивують їх до трудової діяльності і після досягнення пенсійного віку. На це вказує зміна структури пенсіонерів. Якщо у 2005 році найбільшою була частка пенсіонерів за вислугою років (40,5%), то у 2009 році найбільшою стала частка пенсіонерів за віком – 49,3%.

Збільшення в структурі персоналу частки осіб похилого віку негативно позначається на можливостях інноваційного розвитку вугледобувних підприємств, оскільки ці працівники є менш інноваційно-активними, їм важче освоювати нові технології та методи роботи.

Найважливішою якісною характеристикою персоналу є рівень освіти працівників. Освітньо-кваліфікаційний рівень персоналу безпосереднє впливає на продуктивність праці, дотримання технологічного процесу, ефективність використання основних засобів та рівень дотримання техніки безпеки. Освітньо-кваліфікаційний рівень формується за рахунок навчання у професійних навчальних закладах та виробничого навчання. Загальною тенденцією є підвищення освітнього рівня зайнятих. Так, в Донецькій області у 2009 році 26,8% найманих працівників мали неповну та базову вищу освіту, та ще 26,1% – повну вищу освіту [1, с.32]. Дослідження показує, що освітній рівень персоналу вугледобувних підприємств є нижчим, ніж в середньому по області, однак він зростає (рис 2.)

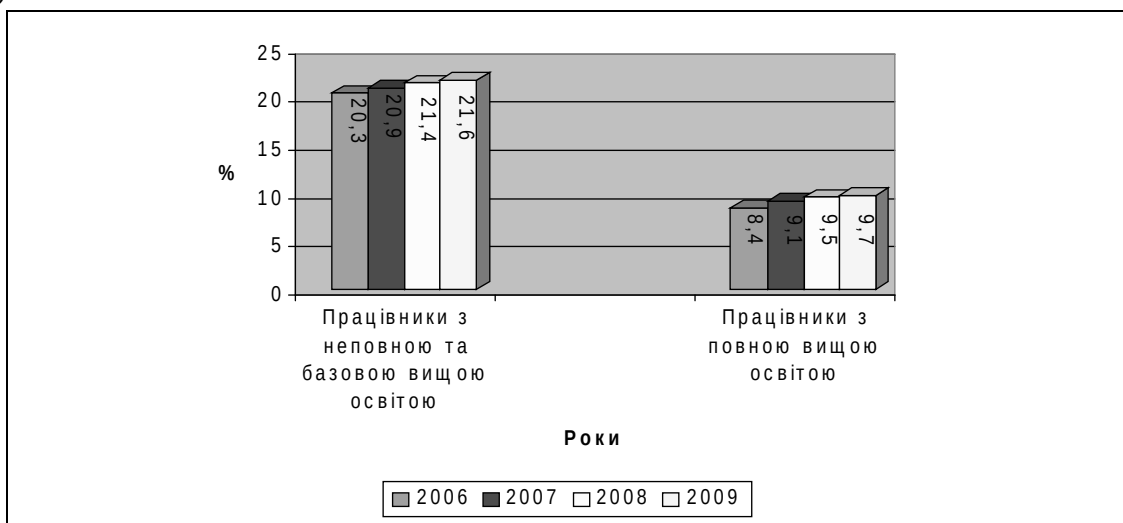


Рис. 2. Динаміка частки працівників з вищою освітою вугледобувних підприємств Мінвуглепрому за період 2006-2009 років, %

За чотири роки частка працівників вугледобувних підприємств, які мали вищу освіту (повну, неповну та базову) зростає з 28,7% до 31,3%, тобто на 2.6 в.п. Позитивна динаміка освітнього рівня працівників свідчить про покращення якості людського чинника вугільної галузі. Однак, слід відзначити, що на вугледобувних підприємствах працює значно менше фахівців з вищою освітою, ніж в інших галузях промисловості. Їх частка у 2009 році була у 2,7 рази меншою відносно середнього значення цього показника по області. Це обумовлено більш низьким технологічним рівнем розвитку вугільної промисловості та менш сприятливими умовами праці, що перешкоджає припливу в цю сферу висококваліфікованих фахівців. Тому для вугільної галузі актуальною проблемою є залучення такої робочої сили, яка має високий рівень освіти та сформованих компетенцій. На окремих підприємствах освітньо-кваліфікаційний рівень працівників є більш високим. Це стосується ОП «Шахти ім. О.Ф. Засядька» (табл. 4).

У 2009 році частка працівників підприємства з вищою освітою була майже вдвічі вища за середній рівень по Мінвуглепрому. При цьому вона динамічно зростала – з 42,2% у 2004 до 60,4% у 2009. Це говорить про те, що на підприємстві проводять виважену політику добору кадрів, створюючи більш сприятливі умови як для їхньої трудової діяльності, так і для розвитку. Позитивним є той факт, що збільшується частка винахідників та раціоналізаторів, які у 2009 році складали 1% чисельності персоналу шахти.

Таблиця 4

**Освітній рівень працівників «Шахти ім. О.Ф. Засядька» та їх інноваційна активність
(станом на кінець року), осіб**

Показники	2005	2006	2007	2008	2009
Кількість працівників, які мають неповну та базову вищу освіту	2 944	2 870	2 611	2 514	2 819
у % до облікової кількості штатних працівників	32,1	31,5	31,7	40,1	46,5
Кількість працівників, які мають повну вищу освіту	1 352	1 092	862	747	842
у % до облікової кількості штатних працівників	14,7	12,0	10,5	11,9	13,9
Кількість винахідників та раціоналізаторів	63	63	64	56	58
у % до облікової кількості штатних працівників	0,7	0,7	0,8	0,9	1,0

Результатами діяльності персоналу вугледобувних підприємств є видобуток та реалізація вугільної продукції. Слід відзначити, що вони залежать не лише від зусиль трудового колективу шахт, але й від багатьох внутрішніх і зовнішніх чинників серед яких найважливішим є гірничо-геологічні умови видобутку та попит на вугільну продукцію зі сторони споживачів. Це обумовлює нестабільність видобутку вугілля, суттєві зміни його обсягу, що має безпосередній зв'язок з динамікою персоналу. В табл. 5 наведено динаміку видобутку вугілля та обсягів його реалізації. Дані показують, що в цілому по галузі, по Донецькій області, а також і по окремих шахтах видобуток скоротився. Це обумовило скорочення обсягів реалізації вугільної продукції в натуральному виразі, що пов'язано з ринковою кон'юнктурою та попитом споживачів.

Видобуток вугілля по Україні скоротився на 7,3%, по Донецькій області – майже на 12%. Однак у вартісному виразі обсяги реалізованої продукції зростали: по Україні – майже на 60%; по Донецькій області – на 32% (за винятком шахти «ім. О.Ф. Засядька»), що обумовлено зростанням цін на вугілля. Ціна 1 тони товарної продукції за цей період зростає в 1,8 рази.

Найбільші темпи скорочення видобутку спостерігаються на шахті ім. О.Ф.Засядька: у натуральному виразі видобуток зменшився більш ніж у двічі, а реалізація продукції – на 49%. Це обумовило падіння вартісних показників. Вартість реалізованої продукції знизилась на 15%. Така динаміка виробничих показників цієї шахти обумовлена погіршенням гірничо-геологічних умов діяльності та кризовими явищами в економіці.

Таблиця 5.

Динаміка видобутку та реалізації вугільної продукції за період з 2005 по 2009 роки

Назва шахти	Рік					2009 до 2005,%
	2005	2006	2007	2008	2009	
1. Видобуток рядового вугілля (тис. тонн)						
Україна	78 037,7	80 254,1	75 538,7	77 802,2	72 303,1	92,7%
Донецька область	36 153,6	36 409,7	34 176,1	33 332,7	31 837,7	88,1%
ДВАТ ш/у Донбас	1 326,5	1 296,7	1 500,0	1 561,0	1 394,9	105,2%
ОП ш.ім.О.Ф. Засядька	3 354,2	3 175,7	3 085,2	1 311,7	1 554,4	46,3%
ВАТ "ВК "Красноармійська-Західна №1"	6 241,0	6 750,6	6 127,3	5 087,3	5 447,4	87,3%
2. Обсяг реалізованої вугільної продукції шахт (тис. тонн)						
Україна	53 903,1	55 635,4	51 590,2	51 180,2	48 442,4	89,9%
Донецька область	23 165,7	22 920,3	20 416,1	18 708,4	19 040,9	82,2%
ДВАТ ш/у Донбас	1 247,4	1 003,8	1 129,5	1 209,0	1 238,4	99,3%
ОП ш.ім.О.Ф. Засядька	2 121,4	1 976,4	1 965,9	713,7	1 088,2	51,3%
ВАТ "ВК "Красноармійська-Західна №1"	6 084,3	6 511,4	6 132,9	5 084,3	5 346,9	87,9%
3. Обсяг товарної продукції в оптових цінах (млн. грн)						
Україна	11 957,4	13 057,1	14 494,7	21 311,9	18 923,9	158,3%
Донецька область	6 039,1	6 139,7	6 332,3	8 994,2	7 975,5	132,1%
ДВАТ ш/у Донбас	323,6	320,0	454,2	705,3	495,8	153,2%
ОП ш.ім.О.Ф. Засядька	826,1	785,5	903,1	687,1	669,5	81%
ВАТ "ВК "Красноармійська-Західна №1"	1 356,5	1 299,3	1 258,6	1 631,0	1 761,3	129,8%
4. Обсяг реалізованої продукції в оптових цінах (млн. грн)						
Україна	12 366,7	13 069,8	14 455,1	20 999,0	18 964,2	153,3%
Донецька область	6 492,8	6 150,6	6 354,5	8 890,2	8 019,5	123,5%
ДВАТ ш/у Донбас	322,1	319,5	456,0	705,4	491,6	152,6%
ОП ш.ім.О.Ф. Засядька	825,9	786,1	909,9	627,9	708,0	85,7%
ВАТ "ВК "Красноармійська-Західна №1"	1 348,0	1 308,1	1 258,6	1 631,0	1 761,8	130,7%

Основним показником ефективності використання персоналу є продуктивність праці, тобто виробіток продукції на одного працівника. Рівень продуктивності праці визначається кількістю продукції, яка виробляється одним працівником за одиницю робочого часу (годину, добу, місяць, рік), а вимірювання продуктивності праці здійснюється за натуральними, трудовими або вартісними показниками.

Натуральні показники вимірювання продуктивності праці базуються на співставленні виробітку обсягу продукції в натуральних одиницях (тонах, метрах тощо) та затрат праці. Однак, цей показник має свої обмеження, оскільки підприємства випускають різноманітну продукцію, яку часто неможливо об'єднати в одну групу. Тому його можливо застосувати при випуску однорідної продукції. Однак при цьому не враховуються всі результати діяльності підприємств. На вугледобувних підприємствах використовують такий показник, як видобуток вугілля на одного робітника, який зайнятий його видобутком.

Вартісний розрахунок показників продуктивності праці здійснюється на основі вартості виробленої, товарної, реалізованої продукції. Це дає змогу врахувати різноманітні види діяльності і найбільш повно визначити результати роботи підприємства та його персоналу. Недоліком цього показника є те, що він містить інфляційну складову, а також не враховує зміни структури видів робіт на підприємстві, рівня матеріалоємності.

У таблиці 6 наведені дані щодо динаміки вартісних та натуральних показників продуктивності праці на вуглевидобувних підприємствах. Вони свідчать про зниження продуктивності праці у натуральному виразі в Донецькій області на 3,4% за п'ятирічний період. Знизилась продуктивність праці на шахті «ім. О.Ф. Засядька» (на 1/3), та у ВК «Красноармійська-Західна №1» (на 20%).

Таблиця 6.

Динаміка продуктивності праці на вугледобувних підприємствах України та Донецької області

Назва шахти	Рік					2009 до 2005,%
	2005	2006	2007	2008	2009	
Виробіток товарної продукції вугілля на 1 працівника промислово-виробничого персоналу, тис. грн						
Україна	46,3	48,4	51,5	68,4	78,7	169,9%
Донецька область	45,6	47,4	46,2	60,3	68,7	150,6%
ДВАТ ш/у Донбас	56,8	60,9	83,0	105,6	91,2	160,6%
ОП ш.ім.О.Ф. Засядька	114,8	110,8	119,2	78,5	129,6	112,9%
ВАТ "ВК "Красноармійська-Західна №1"	200,7	207,3	164,2	165,7	247,8	123,5%
Продуктивність праці робітника по видобутку вугілля (тонн)						
Україна	27,6	28,5	28,2	29,5	28,0	101,4%
Донецька область	23,3	23,7	23,0	23,3	22,5	96,6%
ДВАТ ш/у Донбас	23,0	23,4	29,9	29,2	24,2	105,2%
ОП ш.ім.О.Ф. Засядька	43,8	43,2	43,0	22,4	29,1	66,4%
ВАТ "ВК "Красноармійська-Західна №1"	94,5	93,2	83,2	72,1	74,8	79,2%

У вартісних показниках продуктивність праці промислового виробничого персоналу зростала на всіх об'єктах дослідження: по Україні на 70%, по Донецькій області – на 50%. Найнижчою була динаміка цього показника на шахті ім. О.Ф. Засядька (на 13%). Однак за цей період спостерігалась значна динаміка цін виробника. У сфері видобування паливно-енергетичних корисних копалин щорічний індекс цін виробників складав: у 2005 році – 129,5%, у 2006 – 107,3%, у 2007 – 141,7%, у 2008р. – 120,8%, у 2009р. – 108,5% [4, с.63].

Розрахунок продуктивності промислово-виробничого персоналу у цінах виробників 2005 року показує, що вона знизилась на всіх об'єктах дослідження, особливо суттєво на шахті ім. О. Ф. Засядька – майже вдвічі.

ВИСНОВКИ

Проведений аналіз свідчить про негативну динаміку продуктивності праці на більшості вугледобувних підприємств Донецької області. При цьому, спостерігаються більш низькі показники ефективності праці промислово-виробничого персоналу вугледобувних підприємств у порівнянні з працівниками по видобутку вугілля. Тому завдання підвищення продуктивності праці є одним із найбільш актуальних для діючих шахт України та Донбасу.

Цілеспрямоване управління продуктивністю праці, розробка конкретних програм найбільш ефективного використання трудового потенціалу підприємства потребує чіткої класифікації чинників підвищення продуктивності праці. Враховуючи те, що добувна промисловість через важкі та небезпечні умови праці є малопривабливою сферою працевлаштування для висококваліфікованих працівників, основною стратегічною лінією нагромадження людського капіталу галузі має бути розвиток професійного навчання на виробництві. Для цього необхідно, або в межах Концепції реформування вугільної галузі, або як окремий правовий документ, розробити Концепцію підвищення якості кадрового забезпечення галузі, обґрунтувати необхідні заходи щодо її реалізації. Це забезпечить цілеспрямовану політику з підвищення ефективності управління персоналом вугільних шахт України за рахунок кількісних та якісних його змін.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Праця України 2008. Статистичний збірник / [відп. за вип. Н. В. Григорович]. – К.: Державний комітет статистики України., 2009. – 321с.
2. Праця України 2007. Статистичний збірник / [відп. за вип. Н. В. Григорович]. – К.: Державний комітет статистики України., 2009. – 321с.
3. Праця України 2006. Статистичний збірник / [відп. за вип. Н. В. Григорович]. – К.: Державний комітет статистики України., 2009. – 321с.
4. Статистичний щорічник України за 2008 рік / [за ред.. О. Г. Осауленко]. – К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2009. – 566с.
5. Антонюк В. П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку / В. П. Антонюк– Донецьк : Ін-т економіки пром-сті НАН України, 2007. – 348 с.