

Інноваційно привлекательними являються області, где сосредоточены предприятия оборонно промышленного комплекса, которые ещё с советских времен являлись сосредоточением научной мысли страны. Это, в первую очередь, Сумская и Харьковская области. Как негативное явление можно оценить принадлежность к «аутсайдерам» таких промышленно важных областей как Одесская, Николаевская и Львовская области.

На основании проведенной типологии представлена матрица выбора Стратегий экономического развития для основных типов регионов Украины, в которой для каждого типа определены функциональные стратегии трансформации, наиболее адекватны уровню развития региона, то есть предложен дифференцированный выбор возможных направлений регионального развития и варианта региональной стратегии в зависимости от уровня (стадии) развития экономики региона (табл. 4). При осуществлении выбора стратегий экономического развития региона, которые представлены в работе [4], необходимо учитывать соответствие между реальной экономической ситуацией и поставленными целями развития региона. Непосредственно Стратегия трансформации экономики региона должна формироваться как единая система функциональных стратегий, которые отображают специфику региона (экспорториентированная, импортоориентированная, инвестиционно или инновационно привлекательная). Литера n обозначает, что стратегия может быть или выбрана, или не выбрана, не зависимо от предложенной в матрице.

Сочетание функциональных стратегий для разного типа регионов будет различным, однако для всех типов необходимым является разработка базовых стратегий: экономической (развития инфраструктуры, промышленности, человеческого капитала, эффективного управления, предпринимательства, маркетинговой), экологической и социально-ориентированной стратегий, что вытекает из Постановления КМУ «Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2015 року» [5].

Ресурсная стратегия развития региона не рекомендуется для любых типов регионов, так как на экспорт должны направляться не природные ресурсы, а продукция с добавленной стоимостью с эффективным использованием этих природных ресурсов.

Предлагаемая матрица выбора стратегий носит рекомендательный характер и рассчитана на среднесрочный горизонт планирования.

Современная экономическая ситуация и задачи возобновления экономического роста в Украине настоятельно диктуют необходимость активизации трансформации экономики регионов. Поэтому в этих целях необходимо использовать инструменты внешнеэкономической и инвестиционно-инновационной политики, государственные и региональные целевые программы и другие инструменты, согласуемые с ограничениями, налагаемыми требованиями финансовой стабилизации, состоянием природно-ресурсного потенциала.

Цель внешнеэкономической стратегии региона, как элемента Стратегии трансформации, должна заключаться во встраивании экономики региона в мировое хозяйство, обеспечивающее условия для максимального использования внешнеэкономических факторов в интересах успешного социально-экономического развития региона.

Для реализации всех мер требуется обеспечение стабильности экономической политики страны в целом, исходящей в свою очередь из принятой концепции региональной политики, направленной на обеспечение гарантий сбалансированного и гармоничного развития регионов Украины.

РЕЗЮМЕ

Разработана методика оценки конкурентоспособности внешнеэкономического потенциала региона. Проведена типология регионов Украины по уровню развития внешнеэкономической деятельности, на основании которой все регионы подразделены на три основных типа – лидеры, инсайдеры и аутсайдеры. Представлена матрица выбора Стратегий экономического развития для основных типов регионов Украины.

Ключевые слова: внешнеэкономическая деятельность, конкурентоспособность внешнеэкономического потенциала, типология регионов, стратегии трансформации экономики регионов.

РЕЗЮМЕ

Розроблено методику оцінки конкурентоспроможності зовнішньоекономічного потенціалу регіону. Проведено типологію регіонів України за рівнем розвитку зовнішньоекономічної діяльності, на основі якої усі регіони поділені на три основні типи - лідери, інсайдери та аутсайдери. Представлена матриця вибору Стратегій економічного розвитку для основних типів регіонів України.

Ключові слова: зовнішньоекономічна діяльність, конкурентоспроможність зовнішньоекономічного потенціалу, типологія регіонів, стратегії трансформації економіки регіонів.

SUMMARY

The methods of the competitiveness assessment of foreign economic potential of the region are developed. The typology of Ukrainian regions by the level of foreign trade, in which all the major regions are divided into three basic types - the leaders, insiders and outsiders is carried out. The matrix of the economic development strategies selection for the main types of the Ukrainian regions is represented.

Key words: foreign economic activity, competitiveness of foreign economic potential, the typology of regions, the strategy of regional economies transformation.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:

1. Статистичний збірник «Регіони України»: У 2-х томах. / [за ред. О. Г. Осауленко]. – К. : Вид-во «ДП Інформаційно-аналітичне агентство», 2007. Частина II. – 2007. – 828 с.
2. Статистичний збірник «Регіони України»: У 2-х томах. / [за ред. О. Г. Осауленко]. – К. : Державний комітет статистики України, 2009. Частина II. – 2009. – 759 с.
3. Офіційний сайт Держкомстата України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>
4. Кухарская Н. А. Выбор стратегии структурных преобразований экономики региона / Н. А. Кухарская // Вісник Донецького національного університету : Серія В: економіка і право. – ДонНУ, 2011. – №1. – С. 197-204.
5. Постанова КМУ «Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2015 року» от 21.07.2006 р. №1001 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>

УДК 331.5.024

МЕТОДИ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ І МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Кучер В.А., д.е.н., професор Донецький національний технічний університет

Як при адміністративно-командній економіці, так і при переході до ринкових відносин на будь-якому підприємстві проблема планування чисельності й удосконалення структури апарата управління залишається актуальною. Кількість посадових осіб, підпорядкованих одному керівнику, формується, як і колись, емпіричним шляхом. Згідно з думкою Г.В. Щокіна [1], відсутність чітких

норм, що регулюють чисельність адміністративно-управлінського персоналу, веде до підриву динамічності й ефективності економіки підприємства.

Необхідно відзначити, що внаслідок таких характерних рис, як відсутність фізичних вимірників обсягу роботи, значної складності, динамічності змісту, підвищеної відповідальності за прийняті рішення, необхідності частих контактів з іншими робітниками і постійним підвищенням кваліфікації протягом тривалого часу структури управління підприємства і чисельність управлінського персоналу ніякими нормативними актами не регламентувалися.

Але згідно з розробками таких вчених, як А.В. Василека [2], Є. Моргунова [3], С.Д. Джерелейка [4], Ч.Дж. Маргерисона [5] у сучасній практиці ведення господарства дотепер відсутні загальновизнані методичні положення щодо визначення оптимальної чисельності адміністративно-управлінського персоналу, яка могла б забезпечити повноцінну діяльність підприємства з найменшими витратами. У зв'язку з цим використовуються достатньо чітко розроблені рекомендації зі скороченню чисельності управлінського персоналу і часто в сучасних умовах визначається фінансовим станом підприємства, рівнем державної підтримки, а не вимогами менеджменту. Тому цілком статті є визначення методів регулювання трудового потенціалу і мотивації праці на промислових підприємствах.

У якості приклада промислового підприємства ми обрали шахту ім. М.І. Калініна, яка є одним з найтипівіших представників підприємств з використанням застарілих функцій командно-адміністративної системи.

Сутність розробленої нами методики розподілу управлінських видів діяльності за характером виконавчих функцій посадових осіб полягає у наступному. При аналізі функціональних обов'язків усі контрольні функції, здійснювані особами апарата управління за діяльністю підпорядкованих осіб розглядаються як необхідні. Проте, якщо ці функції характеризуються рутинною діяльністю і повинні компетентно використовуватися підпорядкованими робітниками, то в цих випадках наявність в апараті спеціальних осіб, що здійснюють контроль цієї рутинної діяльності, варто визнати недоцільним. Така позиція в оцінці контрольних функцій, що не мають творчого початку, не викликає сумнівів, це по-перше. По-друге, усі подібні функції посадової особи, сформовані на практиці, розраховані на виконавця з відповідною кваліфікацією й визначеним стажем роботи. Інакше кажучи, кожний виконавець компетентний і повинний відповідати за свою ділянку роботи на всіх етапах реалізації управлінського рішення. Тому в роботі в аналітичному блоці посадових осіб їх функціональні обов'язки класифіковані за характером або ступенем закінченості виконавчої роботи у структурному підрозділі за допомогою ненормованої якісної шкали оцінки, яка приведена у табл. 1.

Таблиця 1 - Класифікація робіт, що виконуються в структурних підрозділах посадовими особами (складено на основі рекомендацій [6; 7; 8])

Вид роботи, виконуваної посадовою особою	Умовне позначення
Організація робіт	О
Розгляд, аналіз виконаної роботи	А
Спільна робота декількох посадових осіб по виконанню функцій	СР
Індивідуальна, самостійна робота	ІР
Контроль, перевірка виконаної роботи	К
Узгодження при виконанні роботи	С

Використання класифікації робіт посадових осіб у структурних підрозділах, приведеної у табл. 1, дозволяє фіксувати характер діяльності посадових осіб з виконання управлінських функцій і виключити ті їх види, що дублюють роботу основного виконавця (ІР або СР), але не в повному обсязі. Очевидно, що удосконалення управлінської діяльності за її видами може послужити основою для поглибленої аналітичної роботи в частині удосконалення функцій, реалізованих робітниками апарата управління шахти відповідно до їхніх посадових інструкцій.

Далі розкриємо сутність виконаного нами аналізу виконавчих функцій посадових осіб економічних підрозділів апарата управління шахти ім. М.І. Калініна.

Сутність виконаного аналізу функцій управління планово-економічного відділу полягає у такому. Для аналізу функцій даного відділу попередньо складаємо поле функціонального завантаження посадових осіб цього підрозділу. Воно подано у виді табл. 2.

Таблиця 2. Поле функціонального завантаження посадових осіб планового відділу

№	Вид діяльності. Функції, які виконуються у структурному підрозділі	Посада виконавця			
		Начальник планового відділу	Ведучий інженер ПЕВ	Інженер ПЕВ II-категорії	Економіст ПЕВ II-категорії
1	2	3	4	5	6
1	Розробляє і виконує заходи щодо поліпшення техніко-економічних показників роботи шахти на основі поліпшення організації виробництва і праці	О	А	СР	СР
2	Розробка перспективних і річних планів виробничо-господарської діяльності шахти	О	А	ІР	ІР
3	Розробка заходів щодо економії трудових і матеріальних ресурсів	С	К		О
4	Забезпечує доведення до ділянок, цехів і служб поточні плани роботи відповідно до встановлених завдань, термінами і формами	К		ІР	
5	Внесення змін у плани в зв'язку зі зміною гірсько-геологічних умов ведення підземних робіт	С		О	ІР
6	Забезпечує розробку і доведення до ділянок і цехів лімітів матеріально-технічних ресурсів у натуральному і грошовому вираженні на плановий період			ІР	ІР
7	Здійснює аналіз виконання основних техніко-економічних показників роботи ділянок	ІР			
8	Здійснює контроль за виконанням планованих ТЭП роботи шахти	К			ІР
9	Проводить аналіз виробничо-господарської діяльності виконання плану реалізації вугілля	А		ІР	
10	Проводить аналіз виконання плану собівартості продукції і витрат на виробництво		А	С	
11	Розробляє і подає керівництву пропозиції по усуненню порушень виконання плану і хиб у роботі	К			ІР
12	Розробляє проекти оптових цін і тарифів на продукцію і послуги	К	ІР		
13	Розробка розрахунків потреби в матеріально-технічних ресурсах для цехів, ділянок і шахти в цілому			К	А
14	Проводить аналіз виконання плану по продуктивності праці, чисельності працюючих	А			
15	Складає план витрати фондів заробітної плати	ІР			
16	Розробляє заходи щодо збільшення продуктивності праці	ІР			

17	Підготує пропозиції по віднесенню ділянок і цехів до відповідних груп по оплаті праці робочих, ГПП і службовців, а також по переводу їх з однієї групи в іншу	К		А	О
18	Розробляє річний і місячний плани собівартості видобутку вугілля	О	К		ІР
19	Складає звіт по видобутку вугілля на шахті			А	
20	Складає звіт по праці по окремим категоріям співробітників	А		ІР	
21	Розробляє і складає звіт про роботу учасників по видобутку вугілля		А		ІР
22	Розробляє планові показники чисельності співробітників по категоріям		К		О
23	Розробка техніко-економічних показників	СР	СР		
24	Розрахунок продуктивності праці по ділянках			О	ІР
25	Упорядкування квартального звіту промислового підприємства по видобутку вугілля	О	ІР	ІР	
26	Розрахунок показників роботи очисних заборів	К	С	СР	СР
27	Розрахунок відпрацьованих людино-днів робочими по видобутку			ІР	
28	Уявлення даних перерозрахунку відхилень фактичного фонду оплати праці від розрахункового і скоригованого фондів по шахті	К	О		ІР
29	Звіт по використанню робочого часу			СР	СР
30	Упорядкування звіту по праці і фонду оплати праці	А		ІР	
31	Складає план фінансового забезпечення шахти для виконання основних техніко-економічних показників	СР	СР		
32	Упорядкування проекту витрат по собівартості 1 тонни готової вугільної продукції по шахті	С	СР	СР	
33	Розрахунок необхідної кількості запасних частин і інших матеріалів на рік			О	
34	Розрахунок показників амортизації по шахті	О			ІР
35	Розрахунок балансу робочого часу ГРОЗ, прохідників, робочих по видобутку по шахті		А	СР	СР
36	Розрахунок планового коефіцієнта облікового складу робочих по видобутку вугілля			ІР	
37	Упорядкування штатного розкладу керівників, спеціалістів і службовців		ІР		
38	Аналіз кошторису витрат на утримання робітників АУП	О	А		
39	Упорядкування документів до контракту директора			ІР	
40	Розрахунок економічних показників бізнес-плану	К	ІР		
41	Здійснення оперативного контролю за виконанням ділянками і цехами основних техніко-економічних показників роботи	А		К	К
42	Представлення в холдинг кошторису витрат на утримання АУП із необхідними обґрунтуваннями	ІР	О		
43	Забезпечення правильної організації праці і достовірність обліку й звітності	О		СР	СР
44	Свочасне надання економічної інформації в підрозділи шахти і на ІВЦ	К			ІР
45	Забезпечення постанов Уряду, наказів і вказівок Мінвуглепрому, ГХК "Донвугілля", керівництва шахти, що входить у компетенцію планово-економічного відділу	СР	СР		
РАЗОМ ФУНКЦІЙ		31	20	24	21
у тому числі: - організаційних		7	2	3	3
- аналізу		5	6	2	1
- контролю		9	3	2	1
- виконання при спільній роботі		3	4	6	5
- виконання при індивідуальній роботі		4	4	10	11
- узгодження		3	1	1	-

Зроблений аналіз завантаження посадових осіб планово-економічного відділу свідчить про значний обсяг дублювання функціональних обов'язків. Для наочності цього у табл. 3 подані зведення по відповідних позиціях і характеру функцій, що дублюються робітниками функціонального підрозділу при виконанні посадових зобов'язань.

Таблиця 3. Зіставлені зведення дублюючих функцій робітниками планово-економічного відділу

Номер позиції виду діяльності за табл. 2	Начальник відділу	Головний інженер по плануванню
1	О	А
2	О	А
3	С	К
12	К	ІР
18	О	К
23	СР	СР
25	О	ІР
26	К	С
28	К	О
31	СР	СР
32	С	СР
37	О	А
39	К	ІР
41	ІР	О
44	СР	СР

З приведених у таблиці 3 даних очевидно, що ведучий інженер повторює роботу начальника планового відділу за 15 функціями із 20, виконуваних ним. Очевидно, що одну посадову одиницю (тобто одиницю ведучого інженера планового відділу) варто скоротити, передаючи при цьому 5 його недубльованих функцій, що залишилися (функції № 10; 21; 22; 34; 36) начальнику відділу. У випадку такого перерозподілу посадових обов'язків виникне збільшення функціонального навантаження на начальника економічного відділу (на 16,1%), тобто не перевищить позначений у теорії менеджменту 20%-ий рівень.

Далі розкриємо сутність аналізу функцій управління відділу організації праці і заробітної плати, яка полягає у такому. Для аналізу функцій цього відділу по-перше також було складено поле функціонального завантаження посадових осіб цього підрозділу. Воно подається у вигляді таблиці, яка аналогічна табл. 2.

З даних, приведених у цій таблиці було встановлено, що начальнику відділу організації праці і заробітної плати приходится виконувати 9 організаційних функцій: 2; 16; 18; 30; 37; 39; 41; 51, що у значній мірі відволікає його від основних обов'язків по творчому керівництву колективом, аналізу і контролю діяльності підприємства довірених осіб, виробітку і прийняттю якісних управлінських рішень. Очевидно, що функції 2, 16, 18, 19, 3, 41, 51 (тобто всі, за винятком функцій 37 і 39) не потребують дуже компетентного підходу до їх організації виконання. Тому ці функції варто закріпити за помічником начальника відділу і при цьому передати йому частину функцій, результатом виконання яких він передасть на верхній рівень ієрархії.

Важливим моментом удосконалення структури управління відділу організації праці і заробітної плати є вирішення проблеми штучного формування на шахтах підземного стажу дільничних гірничих нормувальників. Як показали дані спеціального опитувального листа, що заповнили дільничні гірничі нормувальники, для виконання всіх необхідних робіт, пов'язаних із роботою під землею, необхідно зробити за місяць 2-4 спуски у шахту (кількість спусків відрізняється, тому що за кожним із нормувальників закріплена різна кількість ділянок). Як відомо на інших шахтах ситуація аналогічна даним. В даний час для одержання підземного стажу дільничному гірському нормувальнику необхідно зробити 16 спусків у шахту, причому, як свідчать дані того ж опитувального листа, спуск у шахту відбирає всю робочу зміну нормувальника і не дозволяє в день спуска виконувати ні яку іншу роботу.

У випадку скасування підземного стажу в дільничного гірничого нормувальника визволяється 13 (16-3) робочих днів, що може дозволити скоротити одного з трьох підземних нормувальників, тому що в двох, що залишилися, визволиться 26 (13*2) робочих днів і вони зможуть виконувати роботу звільненої посадової особи, розподіливши його роботу між собою.

Далі на основі запропонованого механізму нами було аналогічно виконано аналіз функцій управління бухгалтерії. Для аналізу функцій управління бухгалтерії попередньо було складено поле функціонального завантаження посадових осіб цього підрозділу. Зведення про види діяльності і функціях, використовуваних посадовими особами в бухгалтерії, як було встановлено із спеціальної таблиці, свідчать про те, що їх робітники у функціональній діяльності значною мірою виконують паралельно однакові функції.

Так, заступник головного бухгалтера виконує 26 продуктивних функцій. З них 22 функціями він дублює діяльність головного бухгалтера. Ця обставина свідчить про можливість скасування посади заступника головного бухгалтера за умови передачі функцій, що залишилися, (№ 10, 11, 21, 40) до зобов'язань головного бухгалтера. Цю передачу функцій можна здійснити, тому що вона не перевищить позначений раніше 20%-ий рівень приросту завантаження посадової особи і складе 10,3%, що припустимо у менеджменті.

Приведені у таблиці 4 дані по групі робітників бухгалтерії також свідчать про паралелізм у діяльності посадових осіб цієї служби.

Таблиця 4 - Зіставлення зведення про паралелізм у роботі начальника і бухгалтера рахівничого відділу

Номер позиції виду діяльності за відповідною таблицею	Начальник рахівничого відділу	Бухгалтер рахівничого відділу
4	IP	IP
22	O	O
34	O	O
37	IP	IP

Як очевидно з таблиці 4, бухгалтери рахівничого відділу за чотирима функціями із 16 виконують однорідні функції, які ідентичні функціям начальника. За умови самостійного виконання начальником рахівничого відділу своїх функцій із роботи кожного бухгалтера виключаються ці чотири функціональні зобов'язання. При цьому загальне скорочення функцій складе 28 (7*4), що відповідає функціональному завантаженню двох бухгалтерів рахівничого відділу (32 функції). Це викликає невеличке збільшення навантаження на залишившихся 5 бухгалтерів, як-то 4 функції (32-28), тобто на одну функцію в кожного бухгалтера, що не перевищить обговорений раніше 20%-ий приріст завантаження.

Так само відбувається дублювання в роботі між старшим бухгалтером і бухгалтерами, що представлено у табл. 5.

Таблиця 5 - Зіставлені зведення про паралелізм у роботі старшого бухгалтера і бухгалтерів другої категорії

Номер позиції виду діяльності за відповідною таблицею	Старший бухгалтер	Бухгалтер другої категорії
2	O	O
16	CP	CP
29	IP	IP
47	IP	IP

Дані про виконавчі функції, приведені в таблиці 5, показують, що бухгалтери 2-ої категорії за 4 із 15 функцій цілком повторюють роботу старшого бухгалтера. За умови виконання старшим бухгалтером покладених на нього функціональних обов'язків, у кожного з трьох бухгалтерів другої категорії визволиться по 4 функції, тобто 12 (3*4) функцій від загального завантаження посадових осіб. Це говорить про те, що одного бухгалтера можна скоротити, але залишаться невиконаними 3 (15-12) функції. У випадку розподілу цих функцій між двома бухгалтерами 2-ої категорії це приведе до збільшення їхнього функціонального навантаження на 10% ((1,5*100)/15), що припускається максимальною оцінкою збільшення функціонального завантаження, припустимої до речі в нормуванні праці.

Виконаний нами аналіз функцій управління відділу матеріально-технічного постачання дозволить встановити наступне.

Для аналізу функцій управління відділу матеріально-технічного постачання складалося поле функціонального завантаження посадових осіб цього підрозділу. Воно подається у вигляді спеціальної таблиці. Відділ матеріально-технічного постачання у своїй діяльності реалізує 28 видів діяльності. З їх загального числа начальник відділу реалізує 22 функції, інженер матеріально-технічного постачання по комплектації устаткування -14, завідуючий складом - 6 функцій. Дані такої таблиці свідчать про те, що функції начальника відділу довіреного йому інженера по комплектації устаткування збігаються, тобто інженер цілком дублює діяльність начальника відділу. Виходячи з цього рекомендується доцільним скасувати посаду головного інженера по комплектації устаткування. У цьому випадку начальник відділу по збіжним позиціям у їхній роботі прийме на себе не організаційно-контрольні, а виконавчі функції.

Висновки

Важливим етапом удосконалення структури керування підприємства є розподіл управлінських функцій між посадовими особами таким чином, щоб у кожного з них мало місце оптимальне співвідношення між творчим і рутинним початком у характері праці. Це підвищить активність посадових осіб і ефективність функціонування підрозділів системи управління підприємством.

Основою для удосконалення структури управління підприємства і сформованої на їх основі оптимальної чисельності управлінського персоналу є аналіз виконавчих функцій посадових осіб й усунення дублювання в їх роботі. Виключення паралелізму у роботі посадових осіб повинно супроводжуватися скороченням чисельності управлінського персоналу.

РЕЗЮМЕ

Розроблено алгоритм розподілу управлінських видів діяльності за характером виконавчих функцій посадових осіб. Обґрунтовано заходи щодо скорочення чисельності управлінського персоналу на промисловому підприємстві. Запропоновано класифікацію робіт, що виконуються у структурних підрозділах промислового підприємства посадовими особами.

Ключові слова: посадова особа, менеджмент, управління персоналом, організаційна структура, класифікація робіт, структурний підрозділ, функціональне завантаження.

РЕЗЮМЕ

Разработан алгоритм распределения управленческих видов деятельности по характеру выполняемых функций должностными лицами. Обоснованы мероприятия по сокращению численности управленческого персонала на промышленном предприятии. Предложена классификация работ, которые выполняются в структурных подразделениях промышленного предприятия должностными лицами.

Ключевые слова: должностное лицо, менеджмент, управление персоналом, организационная структура, классификация работ, структурное подразделение, функциональная нагрузка.

SUMMARY

The algorithm of administrative types distributing is activity grain executable functions and developed by public servants. Measures on reduction of quantity of managerial staff on an industrial enterprise are substantiated. Classification of works which are implemented in structural subsections of industrial enterprise by public servants is offered.

Keywords: public servant, management, management by a personnel, organizational structure, classification of works, structural subdivision, functional load.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Щокін Г.В. Теорія кадрової політики: Монографія. / Г.В. Щокін. – К.: МАУП, 1997. – 176с.
2. Василюк А.В. Менеджмент устойчивого развития предприятий: Монография. / А.В. Василюк. – Киев: ЦУЛ, 2005. – 648 с.
3. Моргунов Е. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. / Е. Моргунов. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел – Синтез», 2000. – 264 с.
4. Джерелейко С.Д. Використання активних методів навчання у підготовці майбутнього управлінця / С.Д. Джерелейко // Менеджер. – 2006. – №4. – С.188-191.
5. Маргерисон Ч.Дж. «Колесо» командного управления: Путь к успеху через систему управления командой. Пер. с англ. / Ч.Дж. Маргерисон. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2004. – 208 с.
6. Сумин В.А. Ритмичность в деятельности работника информационной сферы // Научные труды Донецкого национального технического университета. – Серия: Экономическая. Вып. 80. – Донецк, ДонНТУ, 2004. – С. 162-169.
7. Сумин В.А. Новации режимов трудовой деятельности работников системы управления организацией // Научные труды Донецкого национального технического университета. – Серия: Экономическая. Вып. 76. – Донецк, ДонНТУ, 2004. – С. 147-155.
8. Діуліна В. Теоретично-методичні засади творчого розвитку сучасного управлінця / В. Діуліна // Менеджер. – 2006. – №4. – С.171-174.

УДК 332.025.28

ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНИХ МЕХАНІЗМІВ РОЗПОДІЛУ КОШТІВ ДЕРЖПІДТРИМКИ У ВУГІЛЬНІЙ ГАЛУЗІ

Лозинський І.Є., к.е.н., доцент, Національний гірничий університет (м. Дніпропетровськ)

Постановка проблеми. Об'єктивно необхідною ланкою відтворювального процесу у вугільній галузі є заміна зношених основних засобів новими. Воно здійснюється за допомогою механізму акумулювання амортизаційних відрахувань і їхнього використання на придбання нового обладнання й модернізацію діючих основних фондів. Разом з тим істотне розширення обсягу видобутку вугілля може бути забезпечено тільки за рахунок нових вкладень коштів, що направляються як на створення нових виробничих потужностей, так і на вдосконалення, якісне відновлення техніки і технології. Саме вкладення, які використовуються для розвитку і розширення виробництва з метою отримання доходу у майбутньому, становлять економічний зміст інвестицій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми формування інвестиційного розвитку вугледобувних підприємств присвячено багато робіт учених-економістів (див., наприклад, [1; 2; 3]). Актуальна дана проблема і для органів державного управління (див. законодавчі акти [4; 5; 6; 7]).

Відповідно до положень робіт [8; 9] під інвестиціями варто розуміти сукупність витрат, реалізованих у формі цілеспрямованого вкладення капіталу на певний строк у різні галузі й сфери економіки, об'єкти підприємницького й іншого видів діяльності для одержання прибутку і досягнення індивідуальних цілей інвесторів, а також загального позитивного соціального ефекту.

Кошти, призначені для інвестування, у вугільній галузі виступають у формі засобів. Крім того, інвестиції можуть здійснюватися у натурально-речовинній (машини, устаткування, технології) і змішаній формі [10; 11]. Економічна природа інвестицій у вугільній галузі складається у формуванні відносин, що виникають між учасниками інвестиційного процесу під час використання інвестиційних ресурсів, з метою розширення й удосконалення виробництва [12; 13]. Тому інвестиції як економічна категорія виконують ряд важливих функцій, без яких неможливий розвиток економіки. Вони визначають ріст економіки галузі у цілому, підвищують її виробничий потенціал.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Не дивлячись на велику кількість наукових досліджень проблема розподілу інвестицій у вугледобувній галузі залишається відкритою. Нерозкритою до тепер є проблема формування мотиваційних механізмів розподілу коштів держпідтримки.

Ціллю статті є розробка мотиваційних механізмів розподілу коштів держпідтримки у вугільній галузі.

Вклад основного матеріалу дослідження. Сучасні методи надання коштів держпідтримки вугільній галузі не містять мотиваційних механізмів. На нашу думку, ці кошти повинні розподілятися за умови обов'язкової віддачі і повинні зацікавлювати шахти у зниженні собівартості. Представимо алгоритм мотиваційного надання інвестицій на прикладі ДП «Шахтоуправління Південнодонбаська №1», яке є збитком підприємством вугільної галузі. В умовах даного підприємства нами було розроблено інвестиційний проект, кінцевою метою якого є технічне переоснащення, у результаті якого досягається наступне:

1. Підтримка видобутку вугілля по шахті на рівні 870 тис. т/рік;
2. Зменшення собівартості товарної вугільної продукції на 127,69 грн. на тону;
3. Покращення якості видобутого вугілля на 4,8%;
4. Введення в роботу, згідно програми розвитку гірничих робіт.

Згідно з програмою розвитку гірничих робіт на 2013 році заплановано проведення гірничих виробок в обсязі 8310 м та обсяг видобутку вугілля - 750 тис.т.

Замість очисних вибоїв, що вибувають, у 2013 році передбачається ввести в експлуатацію:

1. В березні 1 західну «біс» лаву пл. С₁₀² довжина стовпа - 310м; довжина лави 110 м; запаси 50 тис.т.
2. В травні 17 східну лаву пл. С₁₀² довжина стовпа - 600м; довжина лави - 200 м; запаси 235 тис.т.
3. В серпні 61 східну лаву пл. С₁₀² довжина стовпа - 1350м; довжина лави 180 м; запаси 410 тис.т.
4. В грудні 14 західну лаву пл. С₁₈ довжина стовпа - 1800 м; довжина лави 230 м; запаси 520 тис.т.