**Кравчук Надія Володимирівна. Організаційно-економічний механізм управління продуктивністю праці на вугільних підприємствах: дисертація канд. екон. наук: 08.06.01 / НАН України; Інститут економіки промисловості. - Донецьк, 2003**

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **Кравчук Н.В. Організаційно-економічний механізм управління продуктивністю праці на вугільних підприємствах. – Рукопис.**Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.06.01 - Економіка, організація і управління підприємствами. – Інститут економіки промисловості НАН України, Донецьк, 2003.Проведено аналіз особливостей формування продуктивності праці на сучасному етапі функціонування промислових підприємств вугільної галузі. Досліджено вітчизняний і зарубіжний досвід формування і вимірювання цього показника. Проаналізовано існуючі класифікації факторів і причин, які впливають на продуктивність праці, і на цій основі удосконалено класифікацію чинників, які у сучасних умовах найбільш впливають на її формування. Виявлено причинно-наслідкові зв’язки між цими факторами та продуктивністю праці. Показано відсутність урахування впливу на продуктивність праці процесів відтворення основних засобів, режимів праці і відпочинку працівників, рівня цілеспрямованого фінансування соціальних заходів, мотивації праці тощо. У цьому зв’язку обґрунтовано необхідність безперечного урахування цих чинників. Виявлено закономірності змінювання продуктивності праці під впливом перелічених факторів, змодульовано їх кількісний вплив. Розроблено організаційно-економічний механізм управління продуктивністю праці на вугільних підприємствах, який засновується на виявлених закономірностях і причинно-наслідкових зв’язках. Він дозволяє у максимальній мірі використовувати важелі та можливості щодо реалізації внутрішніх резервів зростання продуктивності праці. Результати досліджень упроваджено на вугільних шахтах. |

 |
|

|  |
| --- |
| У дисертації здійснено теоретичне узагальнення і запропоновано нове вирішення задач щодо виявлення внутрішніх резервів зростання продуктивності праці та управління ними в межах розробленого організаційно-економічного механізму. Основні науково-практичні результати дисертаційної роботи зводяться до такого:1. Доведено відмінність понять “продуктивність” і “продуктивна сила праці”. Різниця між ними полягає у внутрішніх резервах зростання продуктивності праці. Визначається продуктивність праці як загальна величина сукупного продукту в розрахунку на одного працівника, який складається з необхідного і до-даткового продукту, скорегованого на його відхилення від норми прибутку.2. Виявлено відсутність серед задіяних факторів, які впливають на продуктивність праці, найважливіших на сучасному етапі розвитку економіки, а саме: вибір і обґрунтування ефективного способу відтворення основних засобів і амортизаційної політики, достатність цілеспрямованого фінансування соціальних заходів, режимів праці і відпочинку робітників, рівня механізації виробничих процесів. Визначено, що не враховуються організаційні причини, що призводять до деконцентрації виробництва й інших негативних наслідків. Запропоновано вдосконалену класифікацію факторів, що впливають на про-дуктивність праці.3. Виявлено причинно-наслідкові зв'язки між застосуванням способу часткового відтворення техніки і продуктивністю праці у двох напрямах: через зниження надійності техніки і зменшення обсягів випуску продукції (видобутку вугілля) і через зниження коефіцієнта структури техніки, непродуктивне збільшення основних засобів і пов’язане з цим розширення ремонтної служби підприємства, що в підсумку призводить до зростання чисельності допоміжних робітників і падіння продуктивності праці. Виявлені закономірності свідчать, що зміна чисельності допоміжних робітників і відповідно продуктивності праці знаходяться у зворотньо пропорційній залежності від коефіцієнта відновлення техніки.4. Доведено розрахунками, що на амортизаційну політику впливає правильний вибір оптимальних параметрів, таких як термін служби техніки і норма амортизації, при яких досягається мінімальна собівартість продукції і максимальна продуктивність праці.5. Доведено, що значний негативний вплив на продуктивність праці вчинює застосування на підприємстві екстенсивних режимів праці і відпочинку, що при наявності великих внутрішньозмінних втрат робочого часу викликають різке збільшення підмінного штату й облікової чисельності робітників, не забезпечуючи істотного приросту обсягів виробництва. З цієї причини на підприємствах галузі утворюється подвійний штат трудящих.6. На продуктивність праці досить великий вплив чинить рівень фінансування оплати праці і соціальних заходів на її охорону, техніку безпеки, оздоровлення, лікування. Скорочення фінансування цих заходів викликає різке збільшення невиходів через хворобу, травматизм, професійну захворюваність, прогули, а також сплеск плинності кадрів, що в остаточному підсумку призводить до утримання завищеної, бездіяльної чисельності трудящих, кількість яких у даний момент становить близько 30% від усього промислово - виробничого персоналу.7. Як показала атестація і раціоналізація робочих місць, значна частка завищеної чисельності робітників обумовлена недоліками в організації виробничого процесу, що збільшує деконцентрацію виробництва, чисельність допоміжних робітників на 25-30% і відповідно коефіцієнт структури штату. Розрахунково-аналітичні моделі, що відображають залежність продуктивності праці від перерахованих вище факторів, цілком підтверджують виявлені закономірності зміни цього показника, а проведені розрахунки вказують на значні внутрішні резерви її збільшення, які становлять в умовах шахт 80-90%.8. Організаційно-економічний механізм, заснований на виявлених закономірностях і причинно-наслідкових зв'язках, дозволяє у максимальному ступені використовувати усі важелі і можливості щодо реалізації внутрішніх резервів зростання продуктивності праці і дозволить, реалізуючи їх, підвищити даний показник більш ніж у два рази. |

 |