

До їх числа відносяться: 1) максимізація ефективності розстановки персоналу по трудових позиціях; 2) своєчасне здійснення трудових переміщень персоналу; 3) своєчасні навчання та підвищення кваліфікаційного рівня спеціалістів; 4) зниження витрат і ризиків трудової мобільності. Тому, проводячи тактичний моніторинг трудової мобільності, спеціалісти мають оцінити продуктивність праці окремих робітників, підрозділів, підприємства в динаміці, співставити її з оцінкою різних аспектів трудової мобільності, зробити висновки щодо ефективності заходів з управління трудовою мобільністю. Під час тактичного моніторингу також має бути зібрана й опрацьована інформація щодо освітніх та кар'єрних сподівань робітників, витрат і ризиків трудової мобільності в динаміці, проблемних питань та перспективних завдань кадрового управління, що можуть бути вирішені методами регулювання трудової мобільності.

Стратегічний моніторинг трудової мобільності (таблиця) здійснюється з метою сприяння реалізації загальних стратегічних цілей підприємства та підпорядкованих їм стратегічних цілей кадрового управління. Проведення стратегічного моніторингу вимагає оцінки не лише безпосередньо трудової мобільності робітників у контексті виробничого мікросередовища, але також змін у зовнішньому середовищі підприємства, що впливають на трудову мобільність робітників. Орієнтовну послідовність здійснення процедури моніторингу трудової мобільності персоналу підприємства наведено на рисунку.



Рис. Етапи процедури моніторингу трудової мобільності

Організаційні етапи 1 – 4 докладно розглядалися автором вище. На наступному етапі для збору інформації щодо трудової мобільності, характеристик персоналу, виробничого мікросередовища, макросередовища, застосовуються методи, що відповідають джерелам збору інформації: анкетування персоналу, фокусовані інтерв'ю, індивідуальні й колективні експертні опитування, аналіз фінансової звітності, аналіз статистичної інформації та ін.

Зведення зібраних даних до єдиної бази (етап 6) дозволить відстежувати динаміку показників трудової мобільності та її факторів. Аналіз результатів (етап 7) полягає, в першу чергу, в оцінці динаміки трудової мобільності на підприємстві в порівнянні з іншими підприємствами галузі або загальними даними щодо ринку праці регіону, країни в контексті зрушень у макро- та мікросередовищі. Аналіз даних може проводитися із використанням математичних і статистичних методів обробки інформації, що зазвичай застосовуються з метою аналізу господарської діяльності.

Важливою складовою цього етапу є виявлення проблемних питань управління трудовою мобільністю, яке доцільно проводити методом експертного опитування, залучаючи в якості експертів провідних спеціалістів підприємства. Якщо під час аналізу виявлено, що частина інформації є неповною або неточною (етап 8), спеціалісти, які здійснюють моніторинг, мають прийняти рішення про отримання додаткової інформації негайно або під час наступної сесії моніторингу. За результатами аналізу даних моніторингу складається звіт із пропозиціями щодо подальшого управління трудовою мобільністю на підприємстві (етап 9). Надалі з даними та висновками моніторингу має бути ознайомлений керівник підприємства і, в разі необхідності, керівники окремих служб та підрозділів (етапи 10, 11). Кінцевим результатом моніторингу є прийняття на основі отриманої інформації певних управлінських рішень і формулювання завдань для наступної сесії моніторингу.

У статті вдосконалено підхід до управління трудовою мобільністю робітників підприємства шляхом впровадження моніторингу трудової мобільності. Перспективним напрямком подальших досліджень постає розробка комплексної системи показників оцінки трудової мобільності, що відповідатиме завданням моніторингу.

Література: 1. Управление риском: Риск. Устойчивое развитие. Синергетика / Отв. ред. И. М. Макаров. – М.: Наука, 2000. – 432 с. 2. Пономаренко В. Стратегический мониторинг // Вісник ХДЕУ. – 1999. – №2. – С. 5 – 10. 3. Гавкалова Н. Моніторинг соціально-трудових відносин // Управління розвитком. – 2005. – №1. – С. 16 – 19.

Стаття надійшла до редакції
12.12.2006 р.

УДК 658.310.138

Чернявська Є. І.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ В ПРОЦЕСАХ РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ

In the article the author proves that one of the main directions in enterprises restructuring is the formation of a new motivation system, which includes two mechanisms: marketing and the mechanism of labor evaluation as the factor of effectivity of an enterprise activity.

Як відомо, на сучасному етапі ринкових перетворень реструктуризація залишається важливим засобом удосконалення економічної діяльності підприємств, перетворення їх у конкурентоспроможні структури ринку. Головною метою реструктуризації є розбудова підприємства на підставі дійсно ринкових відносин, що забезпечує їх конкурентоспроможність, конкурентоспроможність національної економіки, тобто задоволення потреб населення в якісній продукції, необхідних послугах. Реструктуризація як реформа підприємства у своєму арсеналі, напрямках здійснення повинна враховувати всі складові ефективної діяльності сучасного підприємства. З цього випливає, що в системі напрямків перетворень, структурних змін важливе місце повинні займати питання перетворень в системі мотивації праці, причому дані питання повинні розглядатися і в ракурсі перетворень принципів економічної діяльності підприємства, і в ракурсі здійснення саме процесу реструктуризації.

Теорія й практика реструктуризації підприємств показують, що на сучасному етапі ринкових перетворень мотивація праці фактично не розглядається як напрям і здійснення процесу реструктуризації, що, на погляд автора, є однією із причин низької ефективності структурних змін, вирішення проблем розвитку ринкової економіки й ефективності підприємств. Фактичне ігнорування в процесах реструктуризації підприємства мотивації праці обумовлено, головним чином, провідною концепцією, котра розглядає проблеми ринкових перетворень у рамках неокласичних теорій виробничої функції. Зазначена теорія, як відомо, панувала в період ринків досконалої конкуренції. Сьогоднішнє підприємство є організацією, його діяльність описується новими теоріями, вагому роль серед котрих відіграє теорія інституціонального аналізу. Згідно з даною теорією, підприємство – це організація, система внутрішньофірмових відносин. У рамках даного підходу процес перетворень зачіпає кожен структурну ланку відносин, в тому числі й відносини стосовно послуг праці, а також участі персоналу в реструктуризаційних процесах, що потребує теоретико-методичних розробок, концепцій.

Проблеми мотивації праці в процесах реструктуризації, як вже підкреслювалось, фактично не розглядаються, хоча таким питанням, як роль персоналу при проведенні перетворень, управління персоналом, кадрова політика, надається важливе значення. У фундаментальному посібнику для фахівців і підприємців з питань реструктуризації "Реструктуризація підприємств і компаній" під ред. І. І. Мазура в розділі 8.3 "Удосконалення організаційних структур і мотивації персоналу" наводяться загальновідомі положення стосовно ролі мотивації праці, її складного характеру, підкреслюється, що керівники повинні знати, які фактори є головними для підвищення ефективності діяльності виконавців [1, с. 337], але це лейтмотив управління персоналом у рамках вже реструктуризованого підприємства. Стосовно мотивації проектної команди, що відповідає за реструктуризацію підприємства, пропонується лише перелік чинників, на підставі котрих повинна будуватись система мотивації:

- встановлення набору індивідуальних факторів мотивації, котрі в найбільшій мірі впливають на поведінку робітника;
- позитивний клімат у команді;
- можливість повної реалізації сил, розкриття творчого потенціалу, професійного зростання кожного;
- чітке визначення цілей у роботі;
- чіткі критерії для визначення успіху;
- винагорода ефективного трудового вкладу в загальні результати праці;
- одинакові можливості при прийомі на роботу і службовому просуванні на підставі професіоналізму, результатів їх праці, компетенції, досвіду;
- умови для задоволення потреб у контактах [1, с. 337].

На погляд автора, дані чинники як методологічна основа системи мотивації персоналу швидше за все підходять до формування мотивації праці консалтингових фірм, що надають платні послуги з питань реструктуризації.

У роботах інших фахівців проблеми мотивації праці розглядаються в рамках проектів управління кадрами вже реструктуризованого підприємства. Так, М. Д. Аїстова, розглядаючи організацію проведення реструктуризації, в проекті формування нової системи управління кадрами підкреслює: "формулювання нових вимог до кадрів, розробка критеріїв і принципів оплати праці співпрацівників, керівників підрозділів (базова зарплата повинна забезпечувати фінансову захищеність і стабільність, а стимулом і інструментом мотивації буде премія, котра залежить від результатів роботи підрозділу) [2, с. 206]. Безумовно, праця завжди є фактором виробництва і в цьому ракурсі (як об'єкт операційного управління) буде розглядатись у різних процесах удосконалення, структурних змін процесу праці (технічна реструктуризація, модернізація і т. д.). Але необхідно враховувати і те, що форма праці, робочої сили також впливає на результативність праці робітника. Форма робочої сили має специфіку залежно від засобу виробництва. Тому перехід до принципово нового способу виробництва (економічної системи) потребує відповідних змін і в системі відносин стосовно послуг праці, її

мотивів. З цього випливає, що проблеми формування нової системи стимулів, мотивації праці повинні концептуально, з конкретним визначенням напрямків, організаційних форм, механізмів, правил, норм тощо розглядатись і в процесах реструктуризації, оскільки реструктуризація здійснюється з метою перетворення підприємств у дієздатні структури ринку, розбудови національної економіки на підставі ринкових відносин. Крім того, мотивація персоналу повинна розглядатись і в аспекті його участі саме у процесах здійснення бізнес-проектів реструктуризації.

Мета статті – визначення сутності, форм, механізмів (інструментів) мотивації праці персоналу в процесах реструктуризації підприємств.

У більшості наукових праць у бізнес-проектах реструктуризація законодавчо розглядається головним чином у рамках неокласичних концепцій виробничої функції [3, с. 69 – 85]. Головними напрямками реструктуризації в даному підході є: перетворення відносин власності, що зводяться головним чином до відносин індивідуальної приватної власності (незалежно від того, володіє приватна особа активами чи контрольним пакетом акцій), підвищення технічного рівня підприємства, зміни організаційної структури управління, кадрової політики. Даний підхід, безумовно, визначає важливі напрямки реструктуризації, але не всі, причому не всі головні.

Як ринкова економіка в цілому, так і підприємство як первинна структурна ланка економічної системи має власну еволюцію. Закономірністю підприємства є його розвиток від підприємства як машини, тобто виробничої структури, до підприємства як організму, що переростає в підприємство як організацію [4, с. 51 – 57]. Відмінними рисами підприємства як організації є перш за все врахування в системі цілей підприємства цілей, інтересів персоналу.

Докорінні зміни в системі підприємства об'єктивно обумовлюють появу й розвиток нових теорій, що описують нові особливості, закономірності розвитку підприємства. Серед таких концепцій вагома роль належить інституціональному аналізу (теорії), котрий визначає підприємство як організацію, систему внутрішньофірмових відносин. Необхідно підкреслити, що в загальному вигляді визначення підприємства як системи внутрішньофірмових відносин міститься уже в кооперативній організації праці під командою підприємця. Але ця можливість перетворюється в дійсність, як показує досвід капіталістичних країн, тільки з розвитком корпорацій, розвитком науково-технічного прогресу, що обумовлює активну позицію найманих робітників (включаючи менеджерів), творчий характер праці [3, с. 12 – 22]. Розгляд підприємства як організації надав змогу Р. Коузу розглядати фірму (підприємство як суб'єкт ринку) і ринок як альтернативні способи організації економічних організацій, різні механізми координації у використанні ресурсів. Ринкові трансакції здійснюються в рамках горизонтальних стосунків. Фірма – це, перш за все, ієрархічна система координації. Але необхідно підкреслити, що фірма формується на підставі ринкових відносин. Головну роль у виникненні фірм Р. Коуз віддавав у роботі "Природа фірми" довгостроковим контрактам з приводу послуг праці [5, с. 18].

Еволюція підприємства в організацію вносить істотні зміни в розвиток трудових відносин, відбувається їх ускладнення. З одного боку, залишається ринкова форма поєднання робочої сили із засобами виробництва, тобто залишається ринок праці як механізм укладення договору-наймання між індивідуальним власником робочої сили та роботодавцем, в ролі котрого виступає підприємство. З другого – особливості процесу праці, специфікація активів корпорації вимагають укладення колективних договорів між адміністрацією підприємства, як його представником, і профспілкою, як представником найманих працівників. Специфіка процесу праці корпорації спотворює становлення й розвиток колективних трудових відносин. Безумовно, колективні трудові відносини не відмінюють індивідуальних трудових відносин. Більш того, вони взаємопов'язані, утворюють єдину систему, однак індивідуальні трудові відносини (ринкові відносини) є тим підґрунтям, на якому існують колективні відносини [6, с. 16]. Розвиток колективних трудових відносин об'єктивно обумовлює

перетворення найманих робітників у суб'єкти процесу праці, що, у свою чергу, обумовлює необхідність вирішення проблеми балансу інтересів, перетворення колективного договору у форму визначення стратегії розвитку підприємства як особистої економічної організації.

Таким чином, в умовах підприємства як організації послуги праці дійсно стають основою, фундаментом підприємства, що обумовлює обговорення між керівництвом підприємства, як його представником, і персоналом в особі профспілок широкого кола питань праці й виробництва, його ефективності. Ускладнення трудових відносин на рівні підприємства об'єктивно вносить зміни в систему мотивації праці. Поряд з ринковим механізмом стосовно ціни послуг праці вагому роль починають відігравати фактори ефективного розвитку підприємства. Зрозуміло, кожне підприємство має особливості, тому кожне підприємство повинно мати свою особисту систему мотивації праці, що, з одного боку, враховує ринкові умови формування відносин з приводу послуг праці, а з другого – відбиває особистості розвитку (еволюції) самого підприємства, його кооперації праці як форми процесу праці, розвитку продуктивних сил.

У найпростішому сенсі мотивація праці – це спонукання людини до ефективної праці. Спонування до праці завжди існуватиме, доки буде існувати людина. Основою мотивації праці є задоволення потреб людини. Отже, мотивація праці завжди має соціально-економічний відтінок, що суттєво впливає на сутність і систему мотивації праці. Разом з цим необхідно враховувати, що і в умовах однієї економічної системи параметризація виробничих відносин, відносин з приводу послуг праці, мотивації праці може мати суттєві особливості. Стосовно розвитку ринкової економіки відомо, що на двох етапах конкурентної організації суспільного виробництва існували принципово різного характеру трудові відносини. Ринок досконалої конкуренції – це ринок антагоністичних відносин між працею та капіталом, мотивація праці виступала головним чином у формі батога, що і стало одним із факторів розвитку політичних організацій найманої робочої сили. На етапі недосконалої конкуренції ситуація принципово змінюється. Розвиток науково-технічного прогресу, специфікація активів корпорації об'єктивно вимагає розвитку преміальних систем мотивації праці, розвитку теорій і практики людських відносин, людського капіталу, розвитку змістових і процесуальних теорій мотивації, залучення найманих працівників до управління, акціонерної власності підприємства. Корпоративна культура стає найбільш вагомим фактором психологічного клімату та ефективності виробництва. В суспільстві проголошується політика соціального партнерства. В даному випадку необхідно підкреслити, що політика соціального партнерства має два підґрунтя. Перше – з боку кооперації праці як форми розвитку продуктивних сил капіталістичного підприємства [3, с. 177 – 184]. Друге – це інституціоналізація виробничих відносин, у тому числі і трудових, що знайшло своє відображення в масі різних параметрів, вимірювань соціально-економічного простору розвитку суспільного виробництва: тривалість робочого часу, мінімальна заробітна плата, політика доходів, податково-бюджетна і кредитно-грошова політика, інвестиційна політика, екологія й т. д. Закономірністю підприємницької діяльності в умовах ринкових відносин є посилення ролі суспільних основ поряд з розвитком індивідів, індивідуальних відносин, але на підставі параметризації соціально-економічного простору економічної діяльності, зростання усвідомленого відношення учасників економічної діяльності до розвитку процесу праці, ролі праці як головного фактора ефективності виробництва. Сучасні системи мотивації праці в західних компаніях прямо націлені на розвиток усвідомленого, творчого характеру праці. Звідси й випливає безліч конкретних мотиваційних систем і розвиток корпоративної культури.

У рамках соціалістичної системи СРСР також можна виділити окремі етапи в розвитку організації та процесу праці, виробничих відносин, тобто соціально-економічної форми виробництва й підприємства, але вони не торкалися головних параметрів централізованого управління, ролі персоналу, окремого робітника. З розвитком науково-технічного прогресу,

переходом до обладнання на підставі програмно-обчислювального управління така конструкція організації суспільного виробництва стала гальмом у подальшому розвитку процесу праці, задоволення потреб суспільства, громадян. Дана проблема, як відомо, в рамках соціалістичного розвитку не була вирішена.

Довге тупцювання на місці у виборі шляхів реформування виробництва закономірно призвело до розпаду СРСР. На жаль, як моделі економічного реформування в Україні (і інших країнах СНД), як відомо, були обрані неокласичні концепції "шокової терапії", що не могло дати позитивних результатів, оскільки дані теорії, як уже зазначалось, не враховують усіх головних особливостей сучасного виробництва, підприємства. Тому проблема позитивних зрушень в економіці (підвищення ефективності виробництва і на цій підставі вирішення проблем конкурентоспроможності країни, становлення та розвитку підприємств як ефективних структур ринку в глобальному вимірі, перехід до економіки знань тощо) зберігає своє значення у ринкових реформах у формі реструктуризації підприємств.

Як уже було показано, основу сучасного підприємства, тобто підприємства як організації, складають відносини з приводу послуг праці. Тому головним напрямком реструктуризації підприємства є перш за все перетворення соціально-трудових відносин, формування їх нового характеру за змістом, відповідно до сучасних вимог розвитку процесу праці, формування нової системи мотивації праці. Головними напрямками перетворення соціально-трудових відносин, формування нової системи мотивації праці є:

визначення умов альтернативних варіантів зайнятості. Реструктуризація підприємств сьогодні повинна розглядатись на державному рівні в напрямку розвитку економіки знань, як найбільш продуктивного виробництва. Це, власне, і передбачає розвиток нових економічних організацій, у рамках котрих вагома роль належить і підприємствам малого бізнесу і корпораціям. Сьогодні Україна має ринок обмеженого попиту на працю, що, з одного боку, є підставою для розвитку антагоністичного характеру між роботодавцями й персоналом (саме це і відбивається в програмах реструктуризації, де ігноруються перетворення відносин з приводу послуг праці, формування параметрів нової системи мотивації), а, з другого боку, створює умови до відтоку найбільш кваліфікованої робочої сили за кордон. Незабаром це суттєво відіб'ється в політиці економічного зростання якісного типу; визначення ринку праці як механізму формування кадрового потенціалу підприємства означає те, що дохід на підставі найманої праці є основною формою розвитку і відтворення робочої сили. При визначенні ринкової ціни на робочу силу необхідно враховувати досвід розвинутих країн, прийняття концепції МОП стосовно рівня мінімальної заробітної плати. На даний час ця позиція МОП фактично не враховується українським законодавством. Мінімальна заробітна плата, що є фундаментом усієї структури заробітної плати, значною мірою знаходиться нижче прожиткового мінімуму. На погляд автора, таке становище є результатом перерозподільних процесів доданої вартості. Про це свідчать коефіцієнти Джині (показник соціальної диференціації) і частка оплати праці в кінцевій продукції. Так, коефіцієнт Джині у СРСР в 1985 році складав 25,6%, в Україні в 1997 р. – 69,7%, що значною мірою перевищувало аналогічний показник в інших країнах: Росія 1993 р. – 49,6%, Англія 1985 р. – 29,7%, США 1982 р. – 46,6, Швеція 1987 р. – 30,4%, Бразилія 1989 р. – 63,4% [7, с. 166]. Частка оплати праці в кінцевій (відвантаженій) продукції за кордоном складає 60%, тоді як в Україні – 13% [7, с. 162]. Зауважимо, що в умовах соціалістичної економіки мінімальна заробітна плата в 1,5 раза перевищувала прожитковий мінімум;

визначення рівня заробітної плати, перш за все, необхідно чітко усвідомлювати різницю між купівлею та використанням робочої сили. Якщо при купівлі робочої сили необхідно враховувати мінімальний рівень заробітної плати, що відбиває умови розвитку й відтворення робочої сили, то при визначенні заробітної плати на рівні підприємства необхідно враховувати ряд факторів, в тому числі освіту, рівень кваліфікації, продук-

тивність праці й т. д., а також ефективність виробництва. На сьогоднішній день правила ефективної діяльності корпорацій вимагають прозорої політики у розподілі доданої вартості корпорацій. З метою зміцнення балансу інтересів у західних країнах прийняті й закони, згідно з якими вищі посадовці (менеджери) повинні надавати суспільству інформацію про всі свої доходи від діяльності в рамках корпорацій. Концепція реструктуризації повинна давати розрахунки стосовно цілей перетворень, напрямків перетворень, а також модель розподілу доданої вартості між головними учасниками підприємства. Зрозуміло, що в період удосконалення процесу праці, тобто технічної реструктуризації, неможливо реально перейти до сучасних систем оплати й мотивації праці. Але можна визначити загальні параметри оплати й мотивації праці, поточні в умовах здійснення реструктуризації, винагороди (компенсації) з перших прибутків, причому необхідно також дбати і про розвиток власності персоналу, на підставі ефективності виробництва;

обговорення та прийняття програм реструктуризації повинне відбуватися за участю персоналу (випуск конкурентоспроможної продукції, зміни в технології, стан витрат, ефективність продукції і підприємства, роль, завдання для персоналу, конкретних груп, команд) та складання колективного договору, угоди, в котрому чітко повинно бути зафіксовано головні параметри стосовно послуг праці, ефективності виробництва, розвитку підприємства, включно відносин власності та систем управління. Окремим пунктом визначити умови оплати праці та винагороди тих фахівців, керівників, що заважають у відповідних закладах пройти курси з питань реструктуризації, підвищення кваліфікації за професією;

гарантії персоналу повинні стати основою поруки держави в наданні підприємствам, перш за все науковим, тим, що визначають перехід України до інформаційної стадії розвитку, пільгових комерційних кредитів, податкових "канікул";

формування ефективної системи мотивації персоналу повинно відбуватися в контексті розвитку корпоративної культури, сприятливого психологічного клімату, що формують єдність інтересів усіх учасників економічної діяльності.

Таким чином, дослідження показують, що на сучасному етапі ринкової економіки підприємство є організацією. В цьому ракурсі підприємство – це система внутрішньорічкових відносин, підґрунтя котрих утворюють перш за все довгострокові відносини з приводу власності. З цього випливає, що в умовах трансформаційної економіки реструктуризація повинна як головний напрямок реструктуризації передбачати перетворення відносин власності і формування відносин послуг праці, її мотивації на підставі ринкових закономірностей, ефективного розвитку підприємств як суб'єктів ринку. Формування нової системи мотивації повинно відбуватися на підставі обліку двох механізмів: ринкового і механізму оцінки праці як фактора ефективності виробництва, підприємства.

Література: 1. Мазур И. И. Реструктуризация предприятий и компаний. Справочное пособие / И. И. Мазур, В. Д. Шапиро / Под ред. И. И. Мазура. – М.: Высшая школа, 2000. – 588 с. 2. Аистова М. Д. Реструктуризация предприятий: вопросы управления. Стратегия, координация структурных параметров, снижение сопротивления преобразованиям. – М.: Альбина Паблиш, 2002. – 288 с. 3. Чернявська Є. І. Реструктуризація підприємства в умовах трансформаційної економіки: Монографія. – Луганськ: Вид. СХУ ім. В. Даля, 2004. – 264 с. 4. Акофф Р. Планирование будущего корпорации. – М.: Прогресс, 1985. – 328 с. 5. Коуз Р. Г. Природа фирмы // В кн. Теория фирмы / Под ред. В. М. Гальперина. – СПб.: Экономическая школа, 1995. – С. 11 – 32. 6. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. – Одеса: Юридична література, 2001. – 328 с. 7. Заглинський А. О. Проблеми розвитку ринкових відносин у сфері зайнятості трудових ресурсів. – Рівне: ППФ "Волинські береги", 2002. – 400 с.

Стаття надійшла до редакції
11.12.2006 р.

УДК 338.45:622:330.131.7

Мішин О. Ю.
Мішина С. В.

ОЦІНКА ТА ОПТИМІЗАЦІЯ ВИРОБНИЧО-ТЕХНІЧНИХ РИЗИКІВ ПІДПРИЄМСТВ ВУГІЛЬНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

In the article the author states that methodical provision of evaluating and optimizing the influence of the factors which characterize the level of mining enterprise production and technological risks is improved due to economic and mathematic methods application.

Практика управління виробничо-технічними ризиками у вугільній промисловості постійно потребує удосконалення методів, які підвищували б її ефективність. Це питання завжди знаходиться в полі зору науковців, які, виявляючи закономірності та узагальнюючи досягнення в цій сфері, розробляють відповідні до поточних проблем рекомендації та визначають механізми їх впровадження. Серед таких рекомендацій особливої уваги потребує визначення факторів, які впливають на рівень виробничо-технічних ризиків підприємств вугільної галузі.

Під виробничо-технічними ризиками підприємств слід розуміти ризики, пов'язані зі здійсненням будь-яких видів виробничої діяльності, в процесі якої підприємства стикаються з проблемами неекономічного використання сировини, підвищенням собівартості, втратами робочого часу, нераціональним використанням машин та обладнання, неефективним впровадженням нової техніки й технологій. Щодо підприємств вугільної промисловості, то прояв виробничо-технічних ризиків має специфічний характер і часто приховані наслідки. Цим і обумовлена доцільність використання для їх виявлення й оцінки економіко-математичних методів.

Економіко-математичні методи дозволяють виявити залежності між окремими факторами в керованій підсистемі і створити алгоритм управління, на основі якого можна оцінити тенденції розвитку і прийняти рішення про способи впливу на керований об'єкт. Питання економіко-математичного моделювання широко досліджуються науковцями [1 – 5], але ці дослідження не враховують особливості функціонування підприємств вугільної промисловості, що й обумовило актуальність дослідження.

Метою дослідження є вдосконалення методичного забезпечення оцінки виробничо-технічних ризиків для підприємств вугільної промисловості. Для досягнення мети використано прийоми теоретичного узагальнення та порівняння, економіко-математичні методи й методи статистико-економічного аналізу.

Аналіз літературних джерел та існуючого методичного забезпечення управління економічними ризиками довів доцільність використання алгоритму аналізу для розробки методичного підходу до оцінки та оптимізації впливу факторів, що характеризують рівень виробничо-технічних ризиків підприємств вугільної промисловості.

На думку автора, будь-який алгоритм використання економіко-математичних методів доцільно розглядати як послідовне виконання таких дій:

- 1) постановка завдання та здійснення первинної обробки даних;
- 2) вибір економіко-математичних методів, придатних для вирішення поставленого завдання;
- 3) аналіз відібраних даних із застосуванням економіко-математичних методів;
- 4) аналіз результатів дослідження, розробка висновків і рекомендацій.

Розглянемо порядок застосування вищезгаданого алгоритму при розробці методичного підходу до визначення факторів, що характеризують рівень виробничо-технічних ризиків підприємств вугільної промисловості.