

МЕХАНІЗМ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА ВИРОБНИЧОМУ РІВНІ

Важинська В.В., ДонНУ

Людський капітал підприємства є найбільш важливим активом, що забезпечує його розвиток і конкурентоспроможність. Зміни економічних і соціальних умов додали знанням і навичкам – людському капіталу – центрального значення в досягненні економічного успіху як для окремих особистостей, так і для організацій. Тому для забезпечення стійкого довгострокового розвитку підприємства необхідно забезпечити нагромадження людського капіталу у ефективне його використання.

Дослідники виділяють різноманітні фактори, що впливають на розвиток людського капіталу підприємств. І. Журавльова та А. Кудлай виділяють такі фактори, як ієрархічна структура організації, її культура і система ринкових відносин. Крім цього, вони виділяють ще один внутрішній фактор – організаційну структуру управління людським капіталом [2, с. 166-167]. В. Антонюк, розглядаючи різноманітні фактори формування людського капіталу на макrorівні (демографічні, соціально-економічні, соціально-ментальні, інституціональні), виділяє й виробничі, які безпосередньо стосуються формування людського капіталу підприємств. До них віднесено ринок праці, стан матеріально-технічної бази виробництва, організацію праці, можливості підвищення кваліфікації, соціальний розвиток персоналу [1, с. 42].

Слід зазначити, що більшість дослідників акцентують увагу на факторах розвитку людського капіталу підприємства, однак недостатньо уваги приділяють механізму його формування й розвитку. У ряді публікацій (М. Долишнього, М. Пітюліча, В. Микловди, Л. Шаульської) розглядається механізм регулювання трудового потенціалу, однак на макrorівні або рівні регіону [4, с. 227]. Так, М. Пітюліч і В. Микловда під механізмом регулювання розуміють систему соціальних та економічних методів, заходів та організаційних форм, що охоплюють усю сукупність характеристик трудового потенціалу й забезпечують його ефективне функціонування [3, с. 70].

Метою статті є дослідження механізму формування та розвитку людського капіталу на виробничому рівні та розробка на його основі механізму інвестицій в людський капітал.

Узагальнюючи різноманітні теоретичні підходи, визначивши на базі аналізу показників діяльності великих промислових підприємств недоліки і позитивні тенденції процесів формування та розвитку людського капіталу промисловості України, можна зазначити, що під механізмом формування й розвитку людського капіталу підприємства слід розуміти систему соціально-економічних зв'язків, організаційних форм, інструментів і методів управління на рівні підприємства, що забезпечують формування кількісних та якісних параметрів людського капіталу підприємства й ефективне його використання у виробничій діяльності.

Центральним елементом механізму формування й розвитку людського капіталу підприємств є кадрова служба підприємств. Саме вона організує діяльність з формування й розвитку персоналу, що є носієм людського капіталу. Її діяльність визначається цілями та стратегією розвитку підприємства, його економічним та організаційно-технічним станом, поточними завданнями та іншими факторами. Формування людського капіталу підприємства в той же час значною мірою залежить від зовнішніх факторів, найбільше – від демографічних процесів, стану ринку праці. Механізм формування та розвитку людського капіталу підприємства представлено на рисунку 1.

Проведене дослідження показало, що на сучасному етапі на більшості підприємств виникає гостра необхідність удосконалення механізму формування та розвитку людського капіталу підприємства. Метою удосконалення механізму формування та розвитку людського капіталу підприємства є формування конкурентоспроможного трудового потенціалу підприємства, розвиток його якісних характеристик, забезпечення ефективного використання всіх його параметрів і на цій основі взаємозалежне підвищення ефективності виробництва та якості трудового життя.

Методологічною основою удосконалення механізму формування та розвитку людського капіталу на рівні підприємства є наступні положення: персонал підприємства розглядається не як притягнені трудові ресурси, що формуються за межами підприємства, а як найбільш цінні активи підприємства, що формуються і примножуються в рамках підприємства; витрати на розвиток персоналу – це довгострокові інвестиції в людський капітал, а не втрати; його ефективне використання та розвиток досягаються шляхом системного підходу, згідно з яким система управління людським капіталом повинна забезпечувати комплексний розвиток усіх його елементів і тісно взаємодіяти з іншими підсистемами підприємства – фінансовою, інвестиційною, стратегічного планування, виробничою, збутовою.



Рисунку 1. Механізм формування та розвитку людського капіталу підприємства

ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ СТРАНАМИ ЮГО-ВОСТОЧНОЇ ЄВРОПИ В РАМКАХ ЧЕРНОМОРСЬКОГО ЕКОНОМІЧЕСЬКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА І ГУАМ

Удосконалення механізму формування та розвитку людського капіталу підприємства повинно здійснюватися на основі таких принципів: обумовленість розвитку людського капіталу цілями й стратегією розвитку підприємства; забезпечення розвитку творчого потенціалу кожного працівника та його максимальної реалізації на підприємстві; забезпечення оптимального взаємозв'язку цілей і потреб розвитку підприємства з цілями й інтересами розвитку працівників; комплексність у розвитку людського капіталу, розвиток усіх його структурних елементів – професійних знань і навичок, мотивації, мобільності, здоров'я; забезпечення пріоритетності освітньо-кваліфікаційного розвитку персоналу та його взаємозв'язку з інноваційним розвитком виробництва; безперервність, гнучкість і прогресивність виробничого навчання та підвищення кваліфікації; забезпечення мотивації працівників до розвитку й нагромадження особистого людського капіталу.

Удосконалення механізму формування й розвитку людського капіталу підприємства має охоплювати всі технології управління персоналом підприємства, що є носієм людського капіталу і спрямоване як на розвиток змістовних характеристик людського капіталу (знань, навичок, професійної майстерності, норм поведінки та ін.) та забезпечення їх відповідності потребам виробництва, так і на ефективне використання нагромадженого людського капіталу, як в інтересах підприємства, так і в інтересах кожного працівника – власника людського капіталу.

У таблиці 1 викладено основні напрями удосконалення механізму формування та розвитку людського капіталу підприємства.

Таблиця 1

Основні напрями удосконалення механізму формування та розвитку людського капіталу

Структурні елементи механізму	Напрями їх удосконалення
Прогнозування і планування персоналу	Складання прогнозів загальної й додаткової потреби підприємства в працівниках у цілому й у розрізі основних професій. Виявлення потреб у працівниках нових професій відповідно до технологічних змін виробництва. Розробка та періодичне відновлення кваліфікаційних характеристик для основних професій.
Підбір, найм та розміщення персоналу	Підбір персоналу з урахуванням його кваліфікаційного потенціалу. Підбір персоналу відповідно до поточних та перспективних кваліфікаційних вимог робочих місць. Використання сучасних методів виявлення кваліфікаційного рівня й потенціалу претендентів на робочі місця та добору персоналу. Переважає використання для висококваліфікованих працівників форм найму, орієнтованих на довгострокову зайнятість.
Виробниче навчання	Використання різноманітних форм первинної підготовки й перепідготовки робочих кадрів безпосередньо на виробництві. Адаптація програм виробничого навчання до вимог виробництва. Випереджувальна підготовка кадрів для нових виробництв. Тісне співробітництво підприємств із професійно-технічними навчальними закладами з питань підготовки кадрів. Широке використання в процесі виробничого навчання передового виробничого досвіду та сучасних навчальних технологій
Організація трудової діяльності	Формування стійких і згуртованих виробничих колективів (ланок, бригад, відділів), забезпечення їх ефективної діяльності на основі принципів співробітництва, взаємозамінності, колективізму. Визначення працівникам норм і завдань відповідно до їхнього кваліфікаційного потенціалу. Використання прогресивних форм нормування праці. Регулярна зміна завдань для придбання більш широкого спектра навичок; розподіл між працівниками видів діяльності, що вимагає постійного підвищення кваліфікації.
Мотивація й стимулювання	Перехід у системі соціально-трудова відносин до моделі високої вартості робочої сили й високої оплати праці, що забезпечує відтворення й нагромадження людського капіталу. Забезпечення тісного взаємозв'язку між рівнем оплати праці та професійно-кваліфікаційним рівнем працівників. Широке впровадження на підприємствах багатofакторних систем оплати праці, що забезпечують більш повний облік якісних характеристик праці й працівника, ефективність його трудової діяльності. Широке використання нематеріальних форм стимулювання, забезпечення їх тісного зв'язку із зростанням професійної майстерності.
Підвищення кваліфікації	Створення на підприємстві розгалуженої системи підвищення кваліфікації персоналу, що охоплює всі категорії працівників та всі рівні професійного навчання. Розробка комплексних планів підвищення кваліфікації. Забезпечення перманентного підвищення кваліфікації всіх працівників протягом усієї трудової діяльності. Упровадження системи безперервного навчання. Підвищення рівня фінансування системи розвитку професійної майстерності. Підвищення рівня мотивації працівників до підвищення кваліфікації через систему оплати праці, кар'єрного росту та винагороди за успішне професійне навчання й підвищення кваліфікації.
Ротація, кар'єрне зростання	Планування кар'єри й забезпечення просування на посаді працівників з високим освітньо-кваліфікаційним рівнем. Забезпечення кар'єрного зростання працівникам, що підвищили кваліфікацію. Горизонтальна ротація кадрів з метою професійного збагачення й підвищення ефективності трудової діяльності
Соціальний розвиток трудового колективу	Забезпечення на підприємстві державних соціальних норм і гарантій. Розробка та реалізація плану соціального розвитку трудового колективу, що охоплює всі аспекти соціально-трудова відносин. Надання працівникам підприємства соціального пакета, що стимулює розвиток персоналу й закріплення його в організації. Поліпшення умов праці й відпочинку працівників, виробничо-побутових умов.
Формування корпоративної культури	Формування на підприємстві концепції корпоративної культури, націленої на розвиток та ефективне використання людського капіталу підприємства. Формування трудового колективу як єдиної команди з високими характеристиками професіоналізму, інтелектуального розвитку, культури, здатності до інновацій. Формування позитивного іміджу підприємства та його працівників.

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ СТРАНАМИ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ В РАМКАХ ЧЕРНОМОРСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА И ГУАМ

Наведені заходи мають специфічний характер реалізації у відповідності до змісту управлінського впливу, в рамках якого вони використовуються: стратегічне, тактичне, оперативне управління. На етапі стратегічного управління завданням розвитку людського капіталу є оцінка здібностей персоналу до необхідної в майбутньому перебудови в роботі, створення системи прогнозування змін у людському капіталі відповідно до змін на підприємстві. На етапі тактичного управління завданням є розробка загальної програми управління розвитком людського капіталу, заходів заохочення саморозвитку працівника, опрацювання питання організаційного розвитку. Оперативне управління вимагає від розвитку людського капіталу вирішення завдань забезпечення поточного функціонування ефективної системи підвищення кваліфікації й тренінгу працівників [2, с. 176].

Удосконалення механізму формування та розвитку людського капіталу вимагає переходу від оперативного управління до стратегічного. Це обумовлено тривалістю процесу формування й використання людського капіталу. Формування людського капіталу здійснюється протягом 20-25 років, з них 12-14 років пов'язані з системою загального й професійного навчання [1, с. 50]. Чимале значення має також період нагромадження виробничого досвіду. Оскільки професійні знання морально застарівають, то необхідно періодичне поповнення й відновлення, що може ефективно здійснюватися в довгостроковій перспективі.

Кожне підприємство розробляє власні стратегії розвитку людського капіталу, які повинні бути тісно пов'язані з фінансовими, інформаційними та функціональними стратегіями. При цьому стратегія управління людським капіталом може бути як підпорядкованою стратегії підприємства, так і поєднаною з нею, але вона складає єдине ціле. В обох випадках стратегія управління людським капіталом орієнтується на конкретний тип корпоративної або ділової стратегії (бізнес-стратегії). У монографії І. Журавльової та А. Кудлай здійснений аналіз взаємозв'язку різних типів стратегії розвитку підприємства з потребами розвитку людського капіталу [2, с. 178]. Визначено, що кожна стратегія розвитку підприємства висуває свої вимоги до формування людського капіталу.

Слід зазначити, що це ж стосується і конкурентних стратегій, таких як лідерство в зниженні витрат або диференціація. Якщо для першої стратегії має значення така характеристика персоналу, як високий професіоналізм, економічність, раціональність, поєднання професій, неухильне дотримання вимог технологій, то для стратегії диференціації більш важливою є така характеристика, як творчість, інноваційність, здатність до швидкого засвоєння нових продуктів і нових технологій.

Організаційно-стратегія управління людським капіталом оформляється у вигляді програми сприяння розвитку персоналу, що затверджується директором підприємства. Поруч із програмою можливе виділення питань управління окремими складовими, наприклад, соціальною, мотиваційною, демографічною, в особливу концепцію, що містить стратегічні цілі, орієнтовані на довгострокову перспективу (10-20 років) [2, с. 177].

До початку реалізації програми необхідно здійснити вибір її пріоритетів. Таким пріоритетним напрямком є підвищення кваліфікації, перепідготовка й зростання загальноосвітнього рівня зайнятих. Покращання ситуації з рівнем освіти працівників призведе до створення міцного фундаменту розвитку підприємства в цілому, що базується на принципах ланцюгової генерації ідей.

В організаційно-адміністративному плані доцільно виділити окремий структурний підрозділ у рамках відділу системи управління людським капіталом, поклавши на нього функції з реалізації програм сприяння розвитку людського капіталу. Служба сприяння розвитку людського капіталу на виробництві виконує також функції науково-методичного забезпечення й консалтингу. Такий структурний підрозділ-координатор відіграє роль своєрідного буфера між органами управління підприємством та окремими працівниками. Його основним завданням є формування системи програм розвитку персоналу.

Удосконалення механізму формування та розвитку людського капіталу підприємств неможливе без визначення критеріїв оцінки людського капіталу. На основі систематизації різних підходів до оцінки людського капіталу автором пропонується такий перелік показників для оцінки рівня розвитку людського капіталу підприємства: середній рівень освіти працівників підприємства, кількість років навчання; частина працівників, які мають вищу освіту, %; частина робітників, що мають професійно-технічну і більш високу освіту, %; питома вага працівників, що пройшли виробниче навчання, %; питома вага працівників, що підвищили кваліфікацію, %; періодичність підвищення кваліфікації працівників різних професійних груп, років; величина витрат підприємства, що направляються на виробниче навчання та підвищення кваліфікації в структурі операційних витрат; величина витрат підприємства, що направляються на виробниче навчання та підвищення кваліфікації у % до фонду заробітної плати; рівень якості продукції; питома вага працівників, що займаються винахідницькою й раціоналізаторською діяльністю.

На підставі даного переліку показників на підприємствах можна здійснити як разову оцінку розвитку людського капіталу, так і впровадити моніторинг. Моніторинг дасть можливість оцінити показники в динаміці, що є підставою для того, щоб зробити висновок, наскільки динамічно відбуваються прогресивні перетворення в механізмі формування й розвитку людського капіталу.

На основі узагальнення теоретичних підходів до визначення людського капіталу, аналізу людського капіталу промисловості України, оцінки вкладених інвестицій та ступеня віддачі від них, розроблених теоретико-методичних підходів удосконалення механізму формування та розвитку людського капіталу на виробничому рівні запропоновано рекомендації щодо формування та реалізації механізму інвестиційного розвитку людського капіталу промисловості (рис. 2).

Механізм інвестиційного розвитку людського капіталу – це система соціально-економічних зв'язків, організаційних форм, інструментів і методів інвестування в людський капітал, що враховує зовнішні та внутрішні фактори, які впливають на цей процес, та забезпечує формування кількісних та якісних параметрів віддачі від людського капіталу на всіх рівнях його використання.

Визначення основних структурних елементів механізму та напрямів їх удосконалення дає змогу забезпечити комплексне управління процесом розширеного відтворення людського капіталу. Структура механізму інвестиційного розвитку людського капіталу визначається рядом взаємопов'язаних елементів. Елементи структуровані за змістовним призначенням і рівнем впливу на розвиток людського капіталу та окремих його активів. Така структурна упорядкованість елементів надає механізму цілісності та системності, дозволяє найбільш повно реалізувати вплив на інвестиційний розвиток людського потенціалу. Особливістю запропонованого механізму є врахування різних видів інвестицій, від збільшення розміру або пріоритетності яких залежить обсяг людського капіталу, інтенсифікація і розвиток окремих його активів.

Особливістю даного механізму також є виокремлення та урахування впливу на обсяг людського капіталу певних суб'єктів – сторін соціально-трудових відносин (держави; підприємств та їх об'єднань – власників засобів виробництва; працівників та їх об'єднань – носіїв людського капіталу).

Удосконалення процесів інвестування може відбуватися за наступними напрямками: освіта (дошкільна, початкова, професійно-технічна, вища, додаткова освіта, підвищення кваліфікації на виробництві, самоосвіта), здоров'я (лікування, фізична культура, профілактика захворюваності), мотивація, мобільність працівників (професійна і територіальна), гуманітарний розвиток (культурний, моральний розвиток, соціальний статус, ціннісні орієнтації, відповідальність), пошук та оволодіння економічно важливою інформацією.

Кінцевим етапом реалізації механізму є отримання віддачі від інвестицій в людський капітал, що може бути одержана на чотирьох рівнях. На державному рівні віддача, перш за все, втілює в собі розмір ВВП або національного доходу, відображає рівень економічного розвитку країни, передбачає соціальний та культурний розвиток, покращання здоров'я нації, рівня життя населення, розвиток ринку праці. На галузевому та виробничому рівнях одержання віддачі забезпечується за рахунок підвищення ефективності та результативності діяльності, зростання рівня продуктивності праці, удосконалення соціально-трудових відносин. Інвестування в людський капітал індивіда підвищує рівень продуктивності, творчої активності, доходу, конкурентоспроможності, якості життя та покращує соціальний статус окремого працівника.

ПРОБЛЕМИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ СТРАНАМИ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ В РАМКАХ ЧЕРНОМОРСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА И ГУАМ

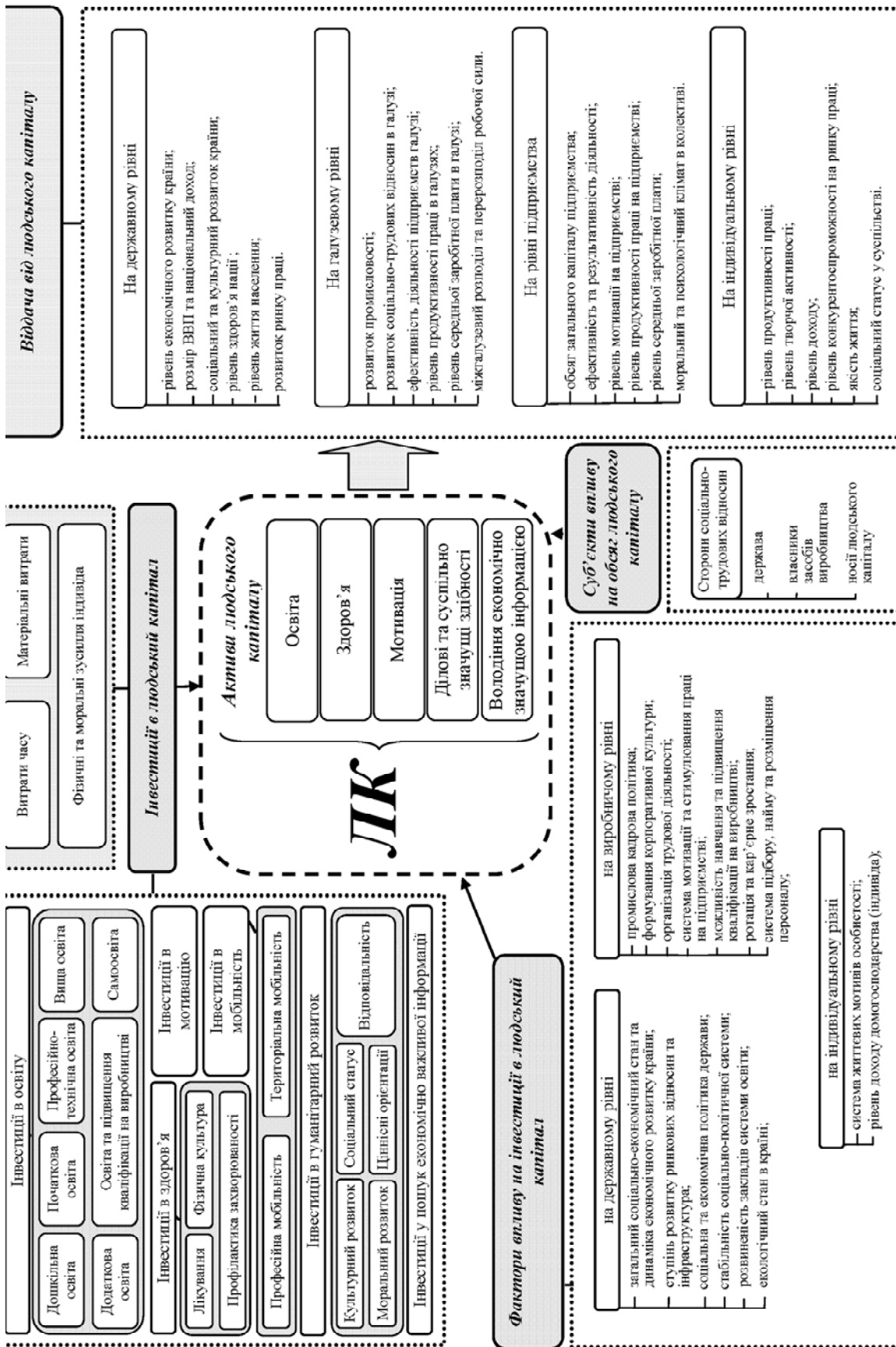


Рисунок 2. Механізм інвестиційного розвитку людського капіталу

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ СТРАНАМИ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ В РАМКАХ ЧЕРНОМОРСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА И ГУАМ

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: Монографія / В.П. Антонюк / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2007. – 348 с.
2. Журавльова І.В. Управління людським капіталом підприємства. Наукове видання / І.В. Журавльова, А.В. Кудлай. – Харків: ХНЕУ, 2004. – 284 с.
3. Пітюліч М.І. Формування економічного механізму регулювання зайнятості в умовах становлення ринкових відносин / М.І. Пітюліч, В.П. Мікловда. – Ужгород: Карпати, 1994. – 218 с.
4. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: Монографія / Л.В. Шаульська / ІСП НАН України, 2005. – 502 с.

РЕЗЮМЕ:

В статті досліджено основні складові механізму формування та розвитку людського капіталу на підприємстві, запропоновано напрями його удосконалення. Розроблено комплексний механізм інвестиційного розвитку людського капіталу, який розглядається як система соціально-економічних зв'язків, організаційних форм, інструментів і методів інвестування в людський капітал, з урахуванням зовнішніх та внутрішніх факторів, які впливають на цей процес.

Ключові слова: людський капітал, інвестиції, професійна підготовка, кадрова служба підприємства

РЕЗЮМЕ:

В статье рассмотрены составляющие механизма формирования и развития человеческого капитала на предприятии, предложены направления его совершенствования. Разработан комплексный механизм инвестиционного развития человеческого капитала, который рассматривается как система социально-экономических связей, организационных форм, инструментов и методов инвестирования в человеческий капитал, с учетом внешних и внутренних факторов, влияющих на этот процесс.

Ключевые слова: человеческий капитал, инвестиции, профессиональная подготовка, кадровая служба предприятия

SUMMARY:

In the article the constituent's mechanism of forming and development human capital is considered on an enterprise, directions of his perfection are offered. The complex mechanism of investment development of human capital which is examined as a system of socio-economic connections, organizational forms, instruments and methods of investing, is worked out in a human capital, taking into account external and internal factors, influencing on this process.

Keywords: human capital, investments, professional preparation, skilled service

ДОСЛІДЖЕННЯ СТРАТЕГІЧНИХ АЛЬТЕРНАТИВ РЕФОРМУВАННЯ ВУГІЛЬНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ

Гавриленко С.М., к.е.н, доцент ДонНУ

Мамченко К.Ю., асистент кафедри «Фінанси» ДонДУУ

Постановка проблеми. Світовий паливно-енергетичний комплекс займає важливе місце в міжнародній економіці. Досить відзначити, що сукупна чиста частка енергетичної продукції в структурі світового ВВП у даний час у середньому оцінюється в 10-12%, чи приблизно в 1,8 тис. дол. у рік у розрахунку на душу населення. При цьому темпи росту енергетичного споживання починаючи з початку 80-х р. практично цілком збіглися з аналогічними показниками приросту світового ВВП. У цьому зв'язку доступність до енергоресурсів і ефективність їхнього використання є стратегічною основою національної безпеки будь-якої країни.

Основними джерелами енергії на сьогодні є геологічні паливно-енергетичні ресурси: нафта, вугілля, газ, паливні сланці, торф, уран і т.д. На їхню частку приходиться до 93% виробленої у світі енергії.

Економічний розвиток держави залежить від стану окремих галузей і підприємств та можливостей їх подальшого розвитку. Значна роль в процесі формування економічного потенціалу України та підвищенні рівня її конкурентоспроможності належить вугільній галузі, яка здатна забезпечити енергетичну безпеку держави за рахунок власних ресурсів. Тому можна зазначити, що стабільне функціонування підприємств галузі є запорукою економічного розвитку країни та підвищення рівня її конкурентоспроможності.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Теоретичні і методологічні аспекти діяльності підприємств в умовах конкурентного середовища знайшли своє відображення в наукових працях вітчизняних і зарубіжних економістів: Г.Л. Азоева [1], О.І. Амоши [2], І. Бураковського [3], А.Г. Ваганова [4], О.Ф. Ляшенко [5], І. І. Павленко [6], І.Л. Ямпольська [7]. Однак як теоретичні основи дослідження конкурентоспроможності підприємств, так і методи їх оцінки та діагностики, а також науково-практичні рекомендації щодо її організаційного забезпечення вимагають подальшого їх розвитку та обґрунтування з врахуванням особливостей національної економіки України. Особливо це стосується вугільної галузі та її підприємств.

Мета статті полягає у дослідженні стратегічних альтернатив реформування вугільної галузі України, що зумовлює проведення досліджень по реалізації різних напрямків підвищення рівня конкурентоспроможності галузі.

Результати дослідження. Трансформаційні процеси, пов'язані з формуванням ринкових відносин в Україні, зумовили проведення структурних перетворень і у вугільній галузі. В період реформування галузі змінювалася як структура її управління, так і статус окремих вугледобувних підприємств, але основні дії щодо реструктуризації полягали у поступовому зменшенні кількості діючих вугледобувних підприємств за рахунок закриття неперспективних шахт. Це призвело до скорочення більш ніж у два рази шахтного фонду, зменшення обсягів видобутку вугілля та погіршення інших техніко-економічних показників роботи шахт. Ситуація, яка склалася у вугільній галузі, визначається багатьма факторами як кризова і зумовлює розробку відповідних стратегічних програм і тактичних заходів щодо стабілізації роботи вугледобувних підприємств і забезпечення їх подальшого конкурентоспроможного розвитку.

Оскільки вугільна промисловість є важливою з позиції забезпечення енергетичної безпеки країни, роль Держави у регулюванні цієї галузі є значною. Основним контролюючим органом вугільної промисловості є Міністерство палива та енергетики, додатково вугільна галузь регулюється окремими Указами Президента та Розпорядженнями Кабінету Міністрів. Протягом 2005 року в системі регулювання енергетичної сфери відбувся ряд значних змін:

07.07.2005 р. Розпорядженням КМУ було схвалено нову концепцію розвитку вугільної промисловості, яка прийшла на зміну затвердженій раніше указами президента:

Указом Президента №116 від 07.02.96 р. «Про структурну перебудову вугільної промисловості» та №752 від 06.07.2004 р.

25.07.2005 р. було видано Указ Президента України щодо створення на базі Міністерства палива та енергетики Міністерства вугільної промисловості України, яке має стати головним органом у системі центральних органів виконавчої влади з питань забезпечення реалізації державної політики у вугільній промисловості. Видання Указу призвело до втрати чинності зазначених вище президентських указів.

Міністерство вугільної промисловості України (Мінвуглепром України) є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується й координується Кабінетом Міністрів України. Основними завданнями Мінвуглепрому України є:

- участь у формуванні й забезпеченні реалізації державної політики у вугільній промисловості;
- здійснення структурної перебудови вугільної промисловості й підвищення ефективності керування нею;