

УДК. 159.923

*Андрєєва І.А., к. психол. н., доцент, завідувач кафедри психології Горлівського інституту іноземних мов ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет»*

## **ПСИХОЛОГІЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ЯКІСНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ РИЗИКОНЕБЕЗПЕЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ ВУГІЛЬНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ**

У статті розкриті особливості якісного управління персоналом у сучасних соціально-економічних умовах. Визначені проблеми, пов'язані з психологічною готовністю управлінського персоналу до якісного управління. Представлено аналіз специфіки управління ризиконебезпечними підприємствами вугільної промисловості. Надана психологічна характеристика шахтарської праці.

*Ключові слова:* якісне управління, ризиконебезпечні підприємства, управлінський персонал, професійна діяльність шахтаря.

В статье раскрыты особенности качественного управления персоналом в современных социально-экономических условиях. Обозначены проблемы, связанные с психологической готовностью управленческого персонала к качественному управлению. Представлен анализ специфики управления риско-небезопасными предприятиями угольной промышленности. Дана психологическая характеристика шахтерского труда.

*Ключевые слова:* качественное управление, риско-небезопасные предприятия, управленческий персонал, профессиональная деятельность шахтера.

**Постановка проблеми.** В умовах глобалізації та жорсткої конкуренції за ринок збуту своєї продукції перед сучасними підприємствами стоїть ряд складних завдань. Більшість з них вирішуються успішно завдяки характеру, специфіці управлінської діяльності. В сфері нових наукових тенденцій у сучасній психології управління відзначається зміна управлінських парадигм. Особливу актуальність набувають такі поняття як «якісне управління» та «стратегічне управління». У певному сенсі ці два поняття синонімічні. При реалізації чітких виробничих завдань стратегічне управління може стати невід'ємною частиною якісного управління але обидва ці поняття є необхідною умовою успішної та ефективної діяльності підприємства в жорстких умовах сучасної конкурентної ринкової боротьби. Якість управління персоналом в будь-якій організації в кінцевому рахунку спрямоване на забезпечення успішного функціонування організації в зовнішньому для неї середовищі.

Початок нового століття для багатьох організацій став періодом подолання кризових ситуацій. Економісти, політологи прогнозують вдруге за останні десять років світову економічну кризу. Така ситуація безпосередньо впливає на кожну окрему організацію та на її працівників.

Сучасний розвиток нашої держави характеризується соціальною та економічною нестабільністю, наслідком чого є падіння промислового виробництва, зростання безробіття. Загострення ситуації відбувається також через інфляційні процеси в державній економіці. Залежність національної економіки від позикового капіталу дозволяє ефективно працювати та розвиватись лише

крупним корпораціям та підприємствам. Робітники змушені досить часто змінювати місце роботи, що впливає не тільки на їх самопочуття, а й на ставлення до «чергової організації». Враховуючи досвід країн з розвинутою ринковою економікою основним чинником конкурентоздатності фірми, її процвітання стає якість управління персоналом та ставлення працівників до роботи.

Сучасні тенденції соціально-економічного розвитку країни вимагають від керівництва та персоналу організацій швидкого пристосування та адаптації до змінних умов. В свою чергу, це потребує виваженої кадрової політики на підприємстві з метою проектування організаційної системи, яка була б пов'язана з вирішенням основних проблем управління персоналом на відповідному рівні.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** В літературі існує наступна характеристика поняття «якість управління» – це сукупність властивостей, що визначають можливість створення належних умов для ефективного функціонування, розвитку та забезпечення конкурентоспроможності підприємства шляхом вибору, інтегрування і комбінування засобів впливу на певні фактори внутрішнього і зовнішнього середовища [2; 17; 18].

Слід зазначити, що існує, також, ряд критеріїв та параметрів оцінки якості управління. Так, російськими вченими А. Віноуровим та В. Вінокуровим виділені такі показники якості управління як:

- представленість основних компонентів управлінської діяльності (прийняття управлінських рішень, розвинені управлінські технології, наявність стратегічного плану, тощо);
- якість управління підприємством як єдиним цілим (адаптивність, прибутковість та інше);
- якість управління різними видами ресурсів[2].

Отже, слід зазначити, що однією з форм управління є управління людськими ресурсами. У сучасній управлінській літературі останнім часом піддають критиці даний термін. Багато вчених (Х. Ф. Акерманн, І. В. Аширов, А. В. Батаршева, Л. Бьорд, О. Н. Громова, К. Девіс, В. Ельсик, Р. Марр, Г. Р. Латфуллина, К. Левін, А. О. Лук'янова, Ф. Лютенс, Дж. Ньюстром Н. М. Тичі, В. Е. Файкс, Дж. Фомбрун) вважають, що співробітники підприємства це не той елемент в структурі підприємства якої є лише складовою механізми. Більшістю російських, українських і зарубіжних дослідників вважається, що співробітники організації – це основа будь-якої організації [3; 8; 6; 11; 19; 20].

В науці, останнім часом, часто акцентується увага на тому, що конкурентна перевага підприємств в найближчому майбутньому - це знання та інформація. Такими вченими як В. З. Єфремов, І. А. Ханіков в процесі дослідження були отримані відомості про те, що властивості виробленого компанією продукту залежать від якості знань, умінь і досвіду, колективних або індивідуальних компетенцій працівників та керівництва. Посилаючись на результати досліджень О. В. Дергільової, І. А. Жарікова, А. П. Романова, П. Мучинські, Д. Ульріха та інших ми можемо сказати, що успішність будь-якого якісного, стратегічного управління цілком залежить від персоналу організації [4; 5; 7; 9; 12].

Безперечним є той факт, що саме від управлінського персоналу організації залежить якість управління. Від керівника підприємства, його стилю управління, індивідуально-психологічних особливостей, характеру прийняття управлінських рішень та його управлінської команди залежить доля як всього підприємства так і кожного конкретного співробітника. Підтвердження цьому ми знаходимо в роботах В. С. Констман. Автор стверджує, що політика якості формується саме керівництвом та відноситься до всіх процесів діяльності установи. Але, особливої уваги потребує якість управління саме персоналом організації. Основними складовими якісного управління персоналом можуть бути:

- ступень ефективної взаємодії зі співробітниками,
- інформованість керівника про рівень задоволення провідних особистісних потреб працівників;
- рівень задоволеності роботою, тощо [8].

Достатній рівень аналізу керівником існуючих форм та методів управління є запорукою підвищення показників ефективності діяльності як співробітників так і всього підприємства.

Проаналізувавши ступень розробленості питання якісного управління персоналом в роботах зарубіжних та вітчизняних науковців, слід відмітити, що це питання розглядається економістами, менеджерами але недостатньо розроблена психологічна складова якісного управління персоналом [1; 3; 5; 6; 13; 14; 16; 21]. Крім того, ми визначили, що:

- 1) найбільш висока якість управління персоналом відмічається в таких країнах як США та Японія;
- 2) нестабільна соціально-економічна ситуація в країнах пострадянського простору значно знижує показники якості управління;
- 3) існують проблеми в специфіці підготовки менеджерів.

Так, одним із російських вчених-економістів Курициним А. Н. відзначається низька ефективність управління персоналом і слабка мотивація праці на сучасних підприємствах країн пострадянського простору, що значно гальмує економічний розвиток, множить соціальні і політичні проблеми і зменшує можливості їх усунення. Наше відставання від цивілізованих країн в цій області величезна, але саме в цій сфері лежать багаті невикористані можливості їх усунення, реальні шляхи виходу країни з соціально-економічної кризи. Така точка зору підкріплюється результатами наукових досліджень таких вчених як: Карев А. В., Гаммух А., П. Мучинські [3; 5; 17]. Багатьма науковцями визначається, що система управління на більшості підприємств не відповідає стратегії ринкових реформ. Особливо це стосується сфери управління персоналом.

Автори констатують недостатню увагу з боку керівництва до таких питань як:

- формування іміджу працівників організації,
- ступінь задоволення потреб,
- мотиваційна складова поведінки,
- ціннісні орієнтації персоналу [2; 3; 10; 10; 11].

В цілому, відзначається негативне ставлення керівництва як до ініціативності співробітників так і до залучення їх у прийняття управлінських рішень.

Тривалий час економіка нашої країни була плановою, тобто всі підприємства знаходились у державній власності та їх діяльність регулювалась на рівні державного управління. Саме тому, кожному окремому керівнику не було потреби самостійно приймати стратегічні управлінські рішення. З переорієнтацією країни на ринкові відносини ситуація змінилась, і у більшості підприємств з'явилися приватні власники.

Наявність якісного управління організацією стає запорукою успішного розвитку підприємства, прогнозування можливостей та масштабів економічного його зростання, передбачення кризових ситуацій та підготовка до них. Саме психологічна підтримка дозволяє розвивати:

- керівникам відповідні якості, які допомогли би передбачати та прораховувати кризові періоди в роботі підприємства, підтримувати їх конкурентоздатність та відповідати сучасним світовим соціально-економічним вимогам, ефективно виконувати професійні функції;

- персоналу індивідуально-психологічні та професійні якості задля досягнення відповідної організаційної мети та вирішення професійних завдань.

Отже, якість управління дуже важливий аспект в ефективній діяльності сучасних підприємств будь-якого профілю, а особливо важливим, на наш погляд, це питання стає для організацій екстремальних та ризиконебезпечних видів робіт.

Саме тому, **мета** нашого дослідження – це представити психологічну характеристику якісного управління персоналом ризиконебезпечних підприємств вугільної промисловості.

**Виклад основного матеріалу.** Під якістю управління власне персоналом розуміється ефективність виконання функцій у сфері управління персоналом, завдяки чому вдається забезпечити оптимальне узгодження інтересів працівників і роботодавця, забезпечивши високу якість трудового життя працівників та досягнення високих результатів організації [8; 17; 18]. Таким чином, якість управління персоналом підприємствами вугільної може бути визначено через якість трудового життя персоналу.

Професор з управління Джек Л. Симонетті акцентує увагу на тому, що якісне управління будь-якою організаційною системою досягається наявністю у керівника певних знань, таких як:

- знання роботи - її професійної та оперативної сторін;
- знання людей : вміння зрозуміти і пояснити їх поведінку, вчинки, уміння взаємодіяти, здатність організувати людей для виконання єдиних цілей;

- знання принципів керівництва і прийняття рішень : володіння професійними навичками, які включають в себе здатність виявити проблему і прийняти потрібне управлінське рішення;

- знання самого себе [19].

Діяльність співробітників підприємств екстремального профілю пов'язана з присутністю та негативним впливом на психіку широко спектру несприятливих, дискомфортних та загрозливих життєвих чинників.

Одним із видів ризиконебезпечних підприємств є організації вугільної галузі. Увага до цього виду професійної діяльності зумовлена тим, що вугільна промисловість є однією з базових у народно-господарському комплексі Украї-

ни. Вугілля споживається майже у всіх галузях народного господарства і визначальним чином впливає на темпи і можливий рівень розвитку виробництва.

Трансформації в технологічному зовнішньому середовищі можуть поставити організацію в безнадійно програшне конкурентне становище. Крім інших чинників (чинників макро-, мезорівня, та мікрорівня) нововведення також впливають на ефективність діяльності організації, яка добуває вугілля і продає. А можливо більш ефективним є збирання, зберігання і розподілення інформації про продукцію. Але не всі гірничі підприємства знаходяться під впливом швидкого науково-технічного прогресу.

Якісне управління також передбачає вміння керівництва оцінювати як вплинуть на структуру організації та її діяльність загальні зміни стану економіки в країні і в світі. Стан економіки впливає на вартість всіх вхідних ресурсів і здатність споживачів купувати вугілля як товар.

Серед чинників мезорівня слід виділити професійний ризик шахтарської праці, який зумовлюється важкими та шкідливими умовами праці, високим рівнем професійних захворювань. Робота на вугільних шахтах як підземному об'єкті, завжди пов'язана з великим ризиком для життя та здоров'я. За даними офіційної статистики, кожен сто тон видобутого вугілля «коштує» одного людського життя. Згідно з Постановою кабінету міністрів України від 8 лютого 2012 р. № 237 «Про затвердження Порядку визначення класу професійного ризику виробництва за видами економічної діяльності» добування кам'яного вугілля віднесено до найвищого 67 класу ризику.

Професійна діяльність підземних робітників пов'язана з екстремальними та шкідливими умовами праці, що передбачає соціально-психологічні обмеження та наявність постійного фактору ризику. Складність та ризикованість шахтарської праці зумовлена впливом таких основних психогенних факторів:

- монотонія,
- змінені просторова і тимчасова структури,
- обмеження особистісно-значущої інформації,
- самотність,
- групова ізоляція,
- загроза для життя [6; 11].

Шкідливі умови праці характеризуються наявністю виробничих факторів, що перевищують гігієнічні нормативи і несприятливо впливають на організм працюючого.

Професію шахтаря вважають однією із найнебезпечніших й найекстремальніших, її вибирають наймужніші та найсміливіші люди. Це дуже важка праця, робітникам доводиться спускатися на велику глибину (від 800 м до 4 км) у так званий забій, де і відбувається видобуток. У шахтах працюють різні фахівці, у тому числі гірники, техніки, механіки, електрослюсарі, машиністи тощо. Серед основних стрес-факторів, які впливають на особистість працівника вуглевидобувної промисловості, слід визначити:

- раптовість, тобто швидкі зміни умов праці, обстановки, які вимагають швидкого реагування;
- небезпеку, як постійний компонент робочої обстановки, що може стати загрозою життю та здоров'ю;

- швидкість реакцій та швидкість темпу дій;
- бракування часу.

Безумовно, стрес-фактори, психотравмуючі ситуації не можуть не викликати у шахтарів негативні психічні реакції, які знижують або повністю обмежують життєздатність та працездатність. Отже, професійна діяльність працівників вугледобувних підприємств схильна до впливу наступних чинників: аудіального ряду (гул, шум, гуркіт); візуального ряду (руйнівні процеси навколо); тактильного ряду (вібрація, струс, падіння) та інтерактивного ряду (велика кількість поранених або травмованих, смерть близьких або товаришів).

Ще одним, не менш важливим, завданням для керівників вугільних підприємств є наявність висококваліфікованих фахівців. Будь-якій організації потрібні працівники певних спеціальностей і кваліфікацій для реалізації задач, що пов'язані з досягненням поставлених цілей, тобто для ефективності організації як такої. Розвиток вугільної галузі в сучасний час стримується через дефіцит спеціалістів. Тому основною турботою підприємства є відбір і підтримка талановитих та кваліфікованих кадрів [11; 15; 16].

З іншого боку фахівцями відмічається, що через вплив зовнішніх та деяких організаційних чинників вугледобувна галузь знаходиться у складному становищі, що призводить до неефективного використання трудових ресурсів.

Таким чином, ми можемо зробити наступні **висновки**:

1. Сучасний стан розвитку світової економіки, перехід нашої країни на ринкові відносини вимагають відповідних перетворень у специфіці управління організаціями.
2. Одним з основних чинників ефективної діяльності підприємств будь-якої форми діяльності стає якісне управління організацією.
3. Серед основних напрямків якісного управління слід виділити управління персоналом.
4. Особливо важливим якісне управління стає для ризиконебезпечних підприємств вугільної промисловості.
5. Діяльність підприємств вугільної промисловості становлять вагому частину в економіці нашої країни.
6. Ризиконебезпечний характер шахтарської праці посилюється під впливом чинників які пов'язані з макросередовищем, організацією та особистістю працівника.
7. Проблема психологічної характеристики якісного управління персоналом ризиконебезпечних підприємств є мало розробленою в науці.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Баклицький І. О. Психологія праці : [посібник] / Баклицький І. О. – Львів : Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2004. – 512 с.
2. Винокуров В. Качество управления как фактор укрепления рыночных позиций предприятия / Владимир Винокуров, Александр Винокуров. – Электронный ресурс. – Режим доступа к статье: <http://quality.eur.ru/MATERIALY11/qm-f.htm>
3. Гиммух А. Формирование эффективного механизма управления персоналом горнодобывающих предприятий : автореферат дис. на соискание уч. кт. к. эконом. н. / Абдессамад Гиммух. – Москва, 2005. – 24 с.

4. Ефремов В. С. Ключевая компетенция организации как объект стратегического анализа / В. С. Ефремов, И. А. Ханьков // Менеджмент в России и за рубежом. – № 2. – 2002.
5. Зуб А. Т. Стратегический менеджмент: теория и практика : [учебное пособие для вузов...] / Зуб А. Т. – М. : Аспект Пресс, 2002. – 415 с.
6. Жуковський М. О. Трудові ресурси як складова конкурентоспроможності підприємства / М.О. Жуковський // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – № 2. – С. 54–59.
7. Катькало В. С. Исходные концепции стратегического управления и их современная оценка / В. С. Катькало // Российский журнал менеджмента. – № 1. – 2003. – С 7–30.
8. Констман И. С. Качество управления персоналом высшего учебного заведения : автореферат на соискание уч. ст. к. эконом. н. : спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)» / Ирина Сергеевна Констман. – Саратов, 2009. – 30 с.
9. Коул Дж. Управление персоналом в современных организациях / Дж. Коул ; [пер. с англ.]. – М. : Вершина, 2004. – 352 с.
10. Курицын А. Н. Российская модель управления персоналом: проблемы и перспективы / Курицын А. Н. – М. : НОРМА, 1998. – 236 с
11. Малхазов О. Р. Психологія праці : [навчальний посібник] / Малхазов О. Р. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 208 с.
12. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Изд-во «Дело», 1997. – 704 с.
13. Основы управления персоналом / [под ред. Б. М. Генкина]. – М. : Высшая школа, 1996. – 133 с.
14. Попов С. А. Стратегическое управление : 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 4 / Попов С. А. – М. : «ИНФРА-М», 1999. – 344 с.
15. Портер М. Конкуренция / Портер М. – М. : Вильямс, 2010. – 608 с.
16. Русинов Ф. М. Менеджмент и самоменеджмент в системе рыночных отношений / Ф. М. Русинов, Л. Ф. Никулин, Л. В. Фаткин. – М. : ИНФРА-М, 1996. – 205 с.
17. Современное управление. Энциклопедический справочник. Т 1. – М. : «Издатцентр», 1997. – 584 с.
18. Управление персоналом : энциклопедический словарь / [под ред. А. Я. Кибанова]. – М. : ИНФРА, 1998, VIII. – 453 с.
19. Ульрих Д. Эффективное управление персоналом: новая роль HR-менеджера в организации / Д. Ульрих ; [пер. с англ.]. – М. : ООО «И. Д. Вильямс», 2007. – 304 с.
20. Фатхутдинов Р. А. Управление конкурентоспособностью организации : [учебное пособие] / Фатхутдинов Р. А. – М. : Эксмо, 2005. – 544 с.
21. Щокін Г. В. Основы кадрового менеджменту : [посібник] / Щокін Г. В. – [3-тє вид.]. – К. : МАУП, 1999. – 265 с.