

## **РОЛЬ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ БЕЗПЕКИ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

**Мовмига Наталія Євгенівна**

Кандидат психологічних наук, доцент кафедри безпеки праці  
та навколишнього середовища  
Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

**Мезенцева Ірина Олександрівна**

Кандидат технічних наук, доцент кафедри безпеки праці  
та навколишнього середовища  
Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

Новий етап науково-технічного прогресу значно посилив потребу в раціональному управлінні підприємством. У сучасному світі відбуваються зміни, які зумовлені розвитком економіки, посиленням конкурентного середовища, оновленням виробничих потужностей та ін. Підприємства дедалі частіше опиняються в умовах, коли зміни стають постійними факторами, і самі зміни стають все більш масштабними та непередбачуваними. Все це розставляє принципово нові акценти у методах управління персоналом, зокрема в галузі безпеки. Забезпечення сталого розвитку підприємств, застосування ефективних методів управління безпекою та скорочення виробничого травматизму у складному динамічному та нестійкому середовищі стає однією з найважливіших проблем сучасного підприємства. Крім того, це також пов'язано із зростанням освіченості, кваліфікації працівників, професійних груп та громадськості загалом. Все це акцентує увагу на соціально-психологічному підході у вивченні виробничої безпеки, залежності наявності та тяжкості нещасних випадків на виробництві від властивостей та характеристик трудових колективів, професійних груп та окремих працівників.

Крім того, все це висуває більш високі вимоги до професіоналізму персоналу підприємств, представники, яких повинні володіти не тільки загальними основами науки управління, а і специфічними вміннями і знаннями в області управління безпекою.

За даними Міжнародної організації праці (МОП) близько 2,3 млн чоловіків і жінок щороку гинуть в результаті нещасних випадків на робочому місці або від професійних захворювань, тобто у середньому 6 тис. осіб щодня. В світі щорічно реєструється приблизно 340 млн нещасних випадків на виробництві. МОП регулярно оновлює ці дані, зміни яких показують зростання кількості нещасних випадків і погіршень стану здоров'я, що виявляється у таких фактах: кожні три хвилини в результаті нещасного випадку у світі гине один робітник, а кожної секунди чотири працюючих отримують травму [1].

У країнах Європейського Союзу щороку трапляється близько 7 млн. випадків виробничого травматизму. Переважна більшість травмованих — це молоді люди. Інвалідність у результаті виробничого травматизму кожного року отримують 765 тис. осіб [1].

Сучасні дослідження показують, що виникнення виробничого травматизму, в першу чергу залежить від «людського фактору». Порушення вимог безпеки праці, що виявляються в ході обстежень підприємств, при розслідуванні нещасних випадків, свідчать, що основними причинами нещасних випадків на виробництві насамперед є: порушення трудової та виробничої дисципліни виконавцями робіт, недодержання вимог інструкцій з охорони праці, допуск до роботи без навчання та перевірки знань з питань охорони праці, відсутність або недосконалість системи управління охороною праці, складні професійні умови, проблеми психологічної та фізіологічної напруги працівника, хронічна втома, конфліктні ситуації і т.п. Іншими словами, виробничий травматизм є наслідком порушення в організації трудового процесу посадовцями та фахівцями з охорони праці, недоліки формування професійної компетентності керівників робіт, співпраці працівників і керівництва, недоліки сучасних методів управління трудовими процесами і виробництва в цілому. Крім того, недостатньо уваги приділяється суб'єктивним чинникам, що знижують безпеку діяльності фахівців, тобто безпеці професійної поведінки працівника [2].

Однією з причин прояву ненадійності людського фактору в обставинах трудової діяльності виступає реакція працівника на ризик та професійну поведінку у складних або нестандартних обставинах виробничого середовища та проведення ним технологічних операцій. Неадекватність чи адекватність сприйняття ризику пов'язана з психологічними особливостями особистості працівника. Також на професійну поведінку працівника впливають соціально-психологічні відносини у соціумі підприємства, ближньому колі спілкування працівника та виробничі відносини колективу підприємства.

Тобто, рішення проблем «людського фактору» також вимагає своїх специфічних методів і досить високого професіоналізму у осіб, що застосовують ці методи на практиці.

Вплив людського фактору у формуванні безпеки праці на підприємствах є дуже актуальним, тому вивчається різними вченими та науковцями, такими як: О. Ільїн, Дж. Джуран, К. Ісікава, К. Мелер, Б. Смід, В. Шухарт, В. Черняк та ін. Обґрунтуванням значущості людського фактору займалися всесвітньо такі відомі вчені як Е. Демінг, Дж. Джуран, К. Ісікава, К. Меллер, Б. Сміт, Г. Тагуті, А. Фейгенбаум, В. Шухарт та ін. Вивченню психологічних методів управління присвячені наукові праці зокрема таких вітчизняних дослідників як М. Д. Прищак, О. Й. Лесько, які наголошують на необхідності застосування психологічних методів управління у зв'язку із актуальністю процесу гуманізації праці.

Як категорія управління, охорона праці є складною соціально-виробничою системою, до складу якої входять людина (як суб'єкт і об'єкт управління, фактор і об'єкт ризику) та виробничі умови праці (робоче місце) [3]. Тому для розробки підходів до зниження ймовірності небезпечної поведінки працівника на

робочому місці необхідно розглядати особові причини ризикованої та безвідповідальної поведінки.

Тобто, система управління безпекою праці вже не може обійтися без вивчення і обліку соціально-психологічних чинників, що значною мірою підвищує роль соціально-психологічних методів в управлінні безпекою праці.

Соціально-психологічні методи управління – це способи реалізації управлінського впливу на персонал, що ґрунтуються на використанні закономірностей соціології і психології. Сутність цих методів зводиться до впливу на особистість і колектив з метою формування в них установок щодо їхньої трудової діяльності і творчої активності. Ці методи спрямовані також на реалізацію соціальних і психологічних запитів організацій і їх персоналу: роль і статус особистості, робочі групи, психологічний клімат, етика [4].

Соціально-психологічні методи управління націлені на створення у трудових колективах органів сприятливого та стійкого морально-психологічного клімату, сприяють найбільш успішному вирішенню завдань, що стоять. Крім того, вони мають забезпечувати соціальну захищеність працівників; підвищувати культуру виробництва; заохочувати висококваліфіковану та високопродуктивну роботу; створювати сучасну високорозвинену сферу обслуговування; покращувати житлові умови; зміцнювати здоров'я, піднімати значення фізичної культури та спорту, сприяти впровадженню їх у повсякденне життя; посилювати турботу про сім'ю та ін.

Їх поділяють на: соціологічні, спрямовані на групи співробітників у процесі їхньої виробничої взаємодії, і психологічні, що цілеспрямовано впливають на внутрішній світ конкретної особистості.

Управління здійснюється через взаємодію людей та керівника. У своїй професійній діяльності керівникам та фахівцям з охорони праці підприємств вкрай важливо та необхідно враховувати закони динаміки та прояву психологічних процесів, міжособистісних відносин, групової поведінки.

Механізм використання соціальних методів у цілому складається з елементів, які базується на загальних функціях менеджменту, він включає: соціальне прогнозування, соціальне планування, соціальне стимулювання і соціальне регулювання. У свою чергу методи соціального управління спрямовані на: підвищення соціально-виробничої активності; підтримку соціальної наступності: конкурси майстерності, присвоєння кваліфікаційних відзнак, святкування початку і завершення масштабних проектів і довгострокових задач; моральне стимулювання (індивідуальне і колективне) [5]. Дослідження соціальних методів менеджменту неможливе без визначення ролі безпеки діяльності у соціальному менеджменті підприємства, яка розкривається через підходи до соціальної політики підприємства - з вирішенням завдань раціонального використання трудових ресурсів, підвищення трудової активності людини, регулювання трудових відносин на підставі поліпшення умов праці, забезпечення безпеки виробничої діяльності, техніки безпеки персоналу оскільки від цього багато в чому залежить зростання продуктивності, задоволеності працею, мотивації працівника.

З теоретичної і практичної точки зору актуальними залишаються психологічні проблеми формування і функціонування трудових колективів організацій, сумісності людей в колективі, налагодження сприятливого соціально-психологічного мікроклімату, мистецтво контакту керівника з підлеглими, залежність соціально-психологічних якостей працівників від різних умов внутрішнього та зовнішнього середовища, удосконалення системи впливу на людину трудової діяльності, колективу з урахуванням індивідуальних особливостей, створення внутрішньої структури і механізму розвитку особистості та групи, виявлення мотивів їх поведінки тощо. Саме психологічні методи утворюють значну частину засобів управління індивідуальною та колективною діяльністю персоналу підприємства, установи, організації незалежно від їх організаційно-правової приналежності [6].

Соціальні та психологічні методи управління, вирішують одне з основних завдань управління безпекою - дозволяють через систему управління людьми досягти безпеки виробничого устаткування, технічних і трудових процесів, безпеки трудових відносин та трудової поведінки.

Крім того, вирішення питань забезпечення безпечних і здорових умов праці неможливе без належної підготовки фахівців з питань охорони праці та промислової безпеки, що забезпечують компетенцію і професійне управління професійним персоналом.

Управлінська і організаторська діяльність сучасного фахівця в області охорони праці і промислової безпеки невід'ємна від його інженерно-технічних обов'язків. Управління сучасним високотехнологічним наукомістким виробництвом, його економікою і розвитком, забезпечення його конкурентоспроможності і безпеки виробництва вимагає синергетичного складання інженерних і управлінських компетенцій у фахівцеві нового типу

Важливо зазначити, що технічне бачення майбутнього фахівця з охорони праці та промислової безпеки на сучасному етапі повинне базуватися не лише на глибоких знаннях професійних і фундаментальних природничо-наукових дисциплін, але і на володінні сучасними технологіями менеджменту, компетенціях в області гуманітарній, соціальній і економічній діяльності.

Управлінська і організаторська діяльність сучасного фахівця в області охорони праці і промислової безпеки невід'ємна від його інженерно-технічних обов'язків. Управління сучасним високотехнологічним наукомістким виробництвом, його економікою і розвитком, забезпечення його конкурентоспроможності і безпеки виробництва вимагає синергетичного складання інженерних і управлінських компетенцій у фахівцеві нового типу [7].

Враховуючи, що ці методи є дієвим інструментом роботи з соціальними групами та конкретними співробітниками, то такий інструмент також вимагає теоретичних знань та практичних навичок використання у своїй діяльності майбутнього фахівця з охорони праці.

**Список літератури:**

1. Статистика ВОЗ.— URL: [http://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/occupational-safety-and-health/WCMS\\_249276/lang—ru/index.htm](http://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/occupational-safety-and-health/WCMS_249276/lang—ru/index.htm).
2. Мовмига Н.Є., Мезенцева І.О., Панчева Г.М. Попередження суб'єктивних причин виробничого травматизму в системі працезохоронного менеджменту. «Young Scientist» January, 2022. № 1 (101). С.111-119.
3. Романчук А. А. Системний менеджмент охорони праці для підприємства. Моделі керування: Інф. допомога. Частина 1./А.А. Романчук. - Іллічівськ, 2014.- 250 с.
4. Виноградський М.Д. Управління персоналом: [навч. посібник] / М.Д. Виноградський, А.М. Виноградська, А.М. Шканова. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 502 с.
5. Палькевич Ю. С., Саган А. В. Соціальні методи менеджменту та механізми їх застосування на підприємстві. Електронне науково-практичне видання. Науковий вісник УМО. Серія. Економіка та управління. Випуск 6 (2019).
6. Сазонова Т.О., Єріна В.В. Роль психологічних методів управління у формуванні ефективної діяльності підприємства. Економічний форум. 2020. № 1. С. 103-109.
7. Мовмига Н.Є., Мезенцева І.О. Сучасні тенденції працезохоронного менеджменту: формування фахівця нового типу з охорони праці та промислової безпеки. Молодий вчений. 2019. № 2 (66) лютий. С. 497–502.