

МОРОДЕНКО Е. В.,

к.пс.н., зав. кафедрой социально-гумманитарных дисциплин
(Филиал КузГТУ в г. Прокопьевске)

МЕДОВИКОВА Е. А.,

преподаватель кафедры экономики и управления
(Филиал КузГТУ в г. Прокопьевске), аспирант кафедры общей психологии и
психологии развития (КемГУ)

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Современное состояние горных предприятий на территории Кемеровской области, несмотря на освоение высокоэффективных технологий, характеризуется сохранением высокого уровня травматизма в рамках производственного процесса.

Статистические данные, приведенные в средствах массовой информации, свидетельствуют о том, что 90 % травм на предприятиях происходит вследствие несоблюдения работниками правил техники безопасности, в том числе до 60 % вызваны ошибочными представлениями о реальном уровне опасности в рамках производственного процесса. Это объясняется тем, что информация о причинах травматизма на производстве доносится до работников несвоевременно и не в полном объеме, что провоцирует развитие опасных производственных ситуаций.

В системе факторов, влияющих на эффективность производства, важное место занимают условия труда, которые влияют на уровень производственного травматизма. В соответствии с Федеральным законом «Об основах охраны труда в Российской Федерации» условия труда – это «совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника» [1].

Межличностные отношения, формирующиеся внутри производственных групп, представляют собой базу для формирования социально - психологического климата.

Один из видных исследователей социально – психологических проблем, возникающих в трудовом коллективе, является В.М. Шепель, определяя психологический климат как эмоциональную окраску психологических связей, возникающих на основе близости, симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей [2].

По результатам социально-психологических исследований выявлен целый ряд факторов, определяющих социально-психологический климат в коллективе. Среди которых необходимо обозначить: глобальную макросреду (обстановка в обществе, совокупность экономических, культурных, политических и др. условий); локальную макросреду, т.е. организацию, в структуру которой входит трудовой коллектив; физический микроклимат и санитарно-гигиенические условия труда; удовлетворенность работой; характер выполняемой деятельности и другие [7].

Цель нашего **исследования** состояла в изучении социально-психологического климата в рамках трудового коллектива на предприятии угольной промышленности, влияющего на уровень производственного травматизма.

В исследовании социально-психологического климата использовался комплекс диагностических методов и методик:

- методика определения стиля руководства трудовым коллективом В. П. Захарова И А. Л. Журавлева;
- методика диагностики психологического климата в малой производственной группе (В. В. Шпалинский, Э.Г.Шелест);
- шкала оценки уровня реактивной и личностной тревожности (Ч.Д. Спилберг, Ю.Л. Ханин);
- анкетирование [5].

Общую выборку в исследовании составили респонденты шахтоуправления «Талдинское-Западное» ОАО «СУЭК-Кузбасс» в возрасте от 26 до 40 лет в количестве 155 человек.

По результатам методики «Определение стиля руководства трудовым коллективом» (В. П. Захаров, А. Л. Журавлев) получены следующие данные: 63% работников данного коллектива считают, что бригадир (непосредственный руководитель) проявляет *коллегиальный* (демократический) стиль в управлении коллективом; 25% сотрудников предприятия отмечают преобладание *директивного* (авторитарного) компонента в управлении рабочим коллективом; 12% работников предприятия, участвующих в исследовании отмечают наличие *попустительского* компонента (пассивного невмешательства) в управлении коллективом (бригадой).

В рабочем коллективе уровень социально-психологического климата высокий (77%), что определяет устойчивый характер психологического климата с преобладанием благоприятной обстановки взаимоотношений ее членов.

Данный уровень сохраняет необходимый резерв сил для дальнейшего совершенствования условий и организации труда, при этом не происходит работы на износ. Четкая организация труда и управления в коллективе в сочетании с необходимым резервом сил и удовлетворенностью от трудовой деятельности открывают перспективу дальнейшего развертывания социально-психологического потенциала коллектива.

Для оценки уровня реактивной и личностной тревожности была применена методика Ч.Д. Спилберга, Ю.Л. Ханина.

Согласно полученным данным, 2,66 % работников предприятия, участвующих в исследовании, проявляют *низкий* уровень реактивной (ситуативной) тревожности в коллективе. Данный уровень характеризуется субъективно переживаемыми эмоциями: низким напряжением, отсутствием беспокойства и озабоченности как реакции на стрессовые ситуации, возникающие на рабочем месте.

У 45% работников угольной сферы отмечен *умеренный* уровень личностной тревожности. Личности, демонстрирующие умеренно – тревожный уровень, не склонны воспринимать угрозу своей жизнедеятельности в обширном диапазоне ситуаций и реагировать весьма выраженным состоянием тревожности. Это дает основание предполагать, что сотрудники коллектива (рабочие) не склонны воспринимать рабочие ситуации, возникающие в процессе трудовой деятельности как угрозу своей личности и безопасности жизнедеятельности [5].

По результатам анкетирования, проведённого на ШУ «Талдинская-Западная» можно сделать следующие выводы:

- большинство опрашиваемых (57%) оценивают атмосферу в трудовом коллективе как дружескую, 23% отмечают взаимное доверие в коллективе, однако 20% отражают такие явления в трудовом коллективе как напряжённость и непонимание;

- отношения работников с непосредственными начальниками можно охарактеризовать, как положительные об этом свидетельствуют результаты опроса: 86% работников угольной сферы довольны отношением со своим непосредственным руководителем и лишь 14% высказывают недовольство.

- 83% работников угольного предприятия удовлетворены стилем работы руководителя и его методами руководства;

- 94% сотрудников предприятия всегда придерживаются правил техники безопасности для повышения производительности труда.

По результатам проведенного исследования на ШУ «Талдинское-Западное» ОАО «СУЭК-Кузбасс выявлено:

- непосредственный руководитель (бригадир) проявляет коллегиальный (демократический) стиль в управлении коллективом;

- значимость исследования социально – психологического климата в трудовом коллективе заключается в том, что при создании благоприятных условий совместного труда и межличностных отношений повышается уровень производительности труда, снижается уровень производственного травматизма, уменьшается количество конфликтов, разрешение которых отнимает много сил и времени, и препятствует адаптации новых сотрудников;

- работники предприятия не склонны воспринимать угрозу своей жизнедеятельности в обширном диапазоне ситуаций и реагировать весьма выраженным состоянием тревожности. Данный уровень характеризуется субъективно переживаемыми эмоциями: низким напряжением, отсутствием беспокойства и озабоченности как реакции на стрессовые ситуации, возникающие на рабочем месте;

- большинство респондентов придерживаются правил техники безопасности для повышения производительности труда;

- для формирования положительного морально-психологического климата в коллективе материального стимулирования не всегда достаточно, возможно, поэтому для выполнения правил техники безопасности на

предприятию необходимо большое внимание уделить моральному стимулированию сотрудников (грамоты, благодарственные письма, дипломы, доски почета и пр.) [5].

Все вышесказанное обуславливает особую необходимость работы по совершенствованию охраны труда на предприятиях, под которой понимается «система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и другие мероприятия» [6].

Правовые мероприятия заключаются в создании системы правовых норм, устанавливающих стандарты безопасных и здоровых условий труда, и правовых средств по обеспечению их соблюдения, то есть охраняемых государством под страхом санкций.

Организационно-технические мероприятия заключаются в организации служб по охране труда на предприятиях и организациях в целях планирования и осуществления работы по безопасности и здоровью персонала, а также обеспечения контроля за соблюдением правил опасных факторов.

Санитарно-гигиенические мероприятия заключаются в проведении работ, направленных на снижение производственных вредностей с целью предотвращения профессиональных заболеваний.

Лечебно-профилактические мероприятия включают в себя организацию первичных и периодических медицинских осмотров, организацию лечебно-профилактического питания и т.д.

Реабилитационные мероприятия подразумевают обязанность администрации (работодателя) перевести работника на более легкую работу в соответствии с медицинскими показателями и т.д. [7].

Вместе с тем, следует отметить, что в последнее время в целом ряде угледобывающих организаций Кузбасса значительно активизировалась работа по созданию здоровой и безопасной производственной сферы. Это внедрение новых технологий и оборудования, организационные решения, принятие мер по укреплению дисциплины труда, финансирование мероприятий по охране труда.

Список литературы

1. Федеральный закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации» № 181 – ФЗ (изм. от 01.02.2009 г.)
2. Шепель, В. М. Управленческая психология: учебник. – Новосибирск. – 1993. – 432 с.
3. Андреева, Г.М. Психология социального познания: учеб. пособие. – М.: Аспект Пресс. – 2010. – 302 с.
4. Артемьев, В.Б., Килин, А.Б., Проблема формирования инновационной системы управления эффективностью и безопасностью производства в условиях финансового кризиса / В.Б Артемьев // Уголь. – 2009. – №6. – С. 24-48.

5. Мороденко, Е. В., Медовикова, Е. А. Анализ социально-психологического климата трудового коллектива на предприятиях угольной промышленности Кемеровской области / Е. В. Мороденко, Е. А. Медовикова // Вестник КемГУ. – 2015. – № 2 (62), Т. 1. – С. 135-137.

6. Морозова, И.С., Белогай, К.Н., Будич, Н.Ю. Практические аспекты личностного самоопределения: учебное пособие. – Кемерово. – 2007. – 94 с.

7. Социально-психологический климат в коллективе // URL: http://www.elitarium.ru/2007/11/14/klimat_v_kollektive.html