

ВЛИЯНИЕ МЕНТАЛЬНОСТИ ТРУДА НА БЕЗОПАСНУЮ ТРУДОВУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В УСЛОВИЯХ ГОРНОДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Определяется понятие ментальности труда, непосредственное влияющая на процесс трудовой деятельности в условиях горнодобывающих предприятий.

Среди многообразных организационных проблем на современных промышленных предприятиях ключевое значение имеет проблема безопасной трудовой деятельности. Современные условия хозяйственной деятельности характеризуются повышением роли персонала на предприятиях, что обусловлено изменениями в содержании труда, вызванными применением новой техники, технологий; преобразованием функций контроля, повышением значимости самоконтроля и самодисциплины; трансформациями форм организации труда на предприятиях; смещением приоритетов в системе ценностей персонала и предприятия; повышением образовательного и культурного уровня персонала. В поле зрения оказываются и проблемы того, как взаимосвязаны выраженная утомляемость работников горнодобывающей промышленности, напрямую зависящая от неблагоприятных условий труда и их душевное состояние, ценности и интересы. Эти проблемы основываются на исторических послылках: социально-психологических, экономических, политических, формирующих ментальность человека. В связи с этим актуальность на современном этапе приобретают вопросы ментальности в процессе трудовой деятельности, которая обуславливает зарождение новой экономической категории «ментальность труда», которая формирует обоснованное поведение и действия работника в процессе трудовой деятельности, а особенно в критических условиях и ситуациях.

Отметим, что уже на протяжении столетия научно-психологическое знание о труде и трудящемся используются в практической деятельности, для повышения эффективности организации труда. Востребованность этих

исследований, основывалась на особенностях общественно-политической обстановки и применении на определенных исторических этапах управленческих стратегиях. Одним из представителей занимающихся этими исследованиями являлся Г. Мюнстерберг. Он обобщил опыт, связанный с практическим использованием достижений психологии в различных областях хозяйственной деятельности и вывел термин «психотехника» – направление в психологии, разрабатывавшее вопросы применения знаний о психике человека к решению практических задач [1, с.313-314]. В своем труде «Основы психотехники» он исследует использование психологической диагностики при отборе персонала предприятия при его реорганизации.

По мере научно-технического прогресса, а также происходящих изменений в экономике и политической ситуации в мире, возникает новое направление теории управления – «гуманистический вызов» [2]. Главными его представителями были М. Фоллет, Э. Мэйо, Ф. Ротлисбергер, Ч. Бернанд, Г. Саймон. В своих работах, Э. Мэйо пришел к выводу, что для работника меньшее значение имеет сам производственный процесс, основывающийся на физических требованиях, чем социальное положение и психологическое состояние работника. На основании этого проблемы производства должны фокусироваться и рассматриваться через призму социальных и психологических факторов [2, с.299]. Дальнейшее развитие теории управления и научные психологические знания органично и на основе системного подхода были аккумулированы в концепциях организационного поведения [3, 4].

Изучением исторических посылок научно-психологических знаний также занималась О.Г. Носкова, которая пишет: «Индустриальная психология, психотехника, сложившаяся в условиях относительной демократии, оказалась неадекватной эпохе чрезвычайных мер в 1930-е гг. в СССР. Устранение форм независимого контроля условий труда работников предприятий, оценка степени их реальных трудозатрат, оценка реальной себестоимости продукции, устранение экономических способов регулирования хозяйственной жизни, использование административных, внеэкономических (включая чрезвычайные)

мер управления производством, персоналом, обесценивание человеческой жизни и качеств личности (в реальной, а не в декларациях) – все это в предвоенное десятилетие сделало ненужной систему научного управления (НОТ) со всем арсеналом обслуживающих ее наук» [5, с.80].

А. Грачев, Н. Крылова [6] подчеркивают тот факт, что руководители предприятий различных отраслей независимо от их масштабности, признали целесообразность применения психологических знаний в оптимизации управления. Это выражается с одной стороны в прагматической деятельности в рамках управления персоналом предприятия, с другой стороны, в синергии административного, экономического, научного ресурсов с задачами управления в рамках отрасли или возможно хозяйственного комплекса. На наш взгляд эта проблема не потеряла актуальности и в наше время, в силу того, что социально-психологические факторы присутствуют во всех сферах деятельности человека на любом историческом этапе, в рамках государства, отрасли или предприятия. Работа в этом направлении должна осуществляться постоянно, нося при этом интеграционный характер.

На ряду с выше изложенным, предлагается новая экономическая категория, которая позволит приоткрыть проблематику формирования и развития организации труда, а в частности проблему безопасной трудовой деятельности. Прежде чем сформулировать определение «ментальность труда» рассмотрим его составляющие.

Ментальность – образ мыслей, совокупность умственных навыков и духовных установок, присущих отдельному человеку или общественной группе [7, с.717]. Труд – целесообразная деятельность человека, направленная на сохранение видоизменение, приспособление среды обитания для удовлетворения своих потребностей, на производство товаров и услуг. Труд как процесс исторической адаптации человека к внешней среде характеризуется развитием и совершенствованием разделения труда; его орудий и средств [7, с.1228]. Сопоставляя эти два определения и приведенные выше материалы, можно прийти к выводу, что востребованность научных достижений

определяется конкретным историческим периодом, состоянием менталитета общества. Насколько качественно принимаются и выполняются решения в рамках трудовой деятельности, зависит от ментальности труда. Ментальность труда – исторически обусловленное формирование и развитие организации труда, основанное на социально-экономической ситуации, социально-психологической среде, политической ситуации, научно-техническом прогрессе, влияющих на работоспособность и здоровье работника в процессе его трудовой деятельности, формирующиеся из совокупности умственных навыков и духовных установок, целенаправленной деятельности человека на сохранение и приспособление среды обитания для удовлетворения своих потребностей. Ментальность труда содержит предметные процессы деятельности человека (познания, нормы морали, права и т.д.), а также человеческие силы и способности, реализуемые в деятельности (знания, умения, навыки, уровень интеллекта, нравственного и эстетического развития, мировоззрение, способы и формы общения людей), в котором материальные и духовные аспекты находятся в органическом единстве.

Ментальность труда позволяет раскрыть и применить на практике, накопившиеся огромные материалы по проблемам работоспособности и утомляемости, влияния на человека условий труда. Обосновывает развитие потребностей и способностей человека в процессе коллективного труда. Влияние психологических причин возникновения аварийных ситуаций, что приводит к разработке специальных мероприятий и средств для профессионального отбора и предотвращения ошибочных действий с помощью особых методов в виде упражнений и тренингов, является первоочередной составляющей в развитии процессе труда, которая:

- содержит определенный набор профессионально значимых свойств личности, функционирование человеческого организма во время трудовой деятельности;

- вырабатывает в личности принципы и нормы, способствующие улучшению и оздоровлению условий труда;

- трансформирует процесс труда из индивидуального в общественный в связи с развитием разделения труда и заменой средств производства требующих индивидуального труда, средствами производства требующими коллективной деятельности.

Первоначально ментальность труда проявляется в использовании одним рабочим определенных усилий и способов для производства конкретного продукта. Следующим этапом реализации ментальности труда в результате дальнейшего ее развития представляется то, какими усилиями предприятие произвело тот или иной продукт. Ментальность труда становится результатом деятельности десятков или сотен совместно и отдельно работающих трудящихся, организационно связанных друг с другом процессом производства. Третьим этапом проявления ментальности труда является ее особенность охватывать все отрасли производства и сферы общественной жизни. Основная задача ментальности труда на этом этапе состоит в ее саморазвитии до высокого уровня во всех сферах и отраслях хозяйственной деятельности, замене индивидуального труда обобществленным в социальной форме, путём кооперирования индивидуальных хозяйств. В результате отраслевого деления ментальности труда происходит формирование экономических регионов в рамках национальной экономики. Экономические регионы могут объединяться в более крупные единицы – макрорегионы. Отраслевое разделение ментальности труда обуславливается такими основными факторами: географическое положение, национально-исторические особенности регионов, социально-экономические условия, социально-демографическая составляющая регионов. Заключительным этапом проявления ментальности труда в результате ее развития является превращение всех субъектов хозяйствования каждой отрасли в единый производственный комплекс, характеризующийся высоким уровнем развития всех отраслей на базе объективно необратимых и закономерных процессов отраслевой специализации, обособления районов и регионов, исходя из сочетания природных, социально-экономических и технологических факторов.

Ментальность труда как экономическая категория включает в себя цель, средство, результат и процесс развития, следовательно, неотъемлемой ее характеристикой является её осознанность, а значит и осознанность труда. Она выступает одной из основных реальных движущих сил общественного прогресса и условий существования общества. Современное научно-техническое развитие демонстрирует, что ментальность труда проявляется не только в сфере производства, но и в научном познании. Она получает свое смысловое содержание, в конечном счёте, в зависимости от её ценностной, идеологической, нравственной ориентированности, влияния на человеческое существование. Можно выявить зависимость ментальности труда от социальной среды, которая выражается в том, что в разных типах культуры она занимает дифференцированное место, выступая в роли носителя высшего смысла общественного существования или на правах достаточных условий жизни, которые не всегда предпочтительны.

Очевидной представляется ее связь и с психологическим обеспечением. В качестве примера рассмотрим систему мероприятий, которая способствует понижению вероятного риска нарушения безопасности субъекта [8, с.179]:

1. Воспитание работника как субъекта, активного участника процессов по обеспечению безопасности труда.
2. Создание безопасной и безаварийной техники.
3. Обучение правилам безопасности.
4. Исключение нагрузок, резко ухудшающих функциональное состояние или здоровье работника.
5. Снижение производственных опасностей, особенно при введении новых технологий.
6. Стимулирование и поощрение безопасного трудового поведения человека.
7. Профотбор и ограничение допуска лиц, склонных к особым психическим состояниям, к «опасным зонам».
8. Обучение приемам личностной компенсации.

9. Повышение индивидуальной защищенности.

10. Сдерживание неоправданного риска в трудовом поведении.

Ментальность труда в отличии от многочисленных определений не содержит многообразных классификаций типов, за исключением ментальности труда по отраслям. Она аккумулирует различные аспекты: духовные и материальные, трудовые и нетрудовые, производственные и т.д. Следует выделить квалификацию направленности ментальности труда (табл.1).

Таблица 1 – Квалификация направленности ментальности труда

| № п/п | Направленность |
|-------|-----------------|
| 1 | Организационная |
| 2 | Экономическая |
| 3 | Креативная |

Организационная направленность. Формальное проявление ментальности труда заключается в закреплении правовых актов и других социальных нормах системы организационно-правовых отношений, в рамках которой происходит совместная трудовая деятельность. Характер ментальности труда определяется типом производственных отношений. Сочетание общественных и личных интересов и ценностей, подчинение личных интересов общественным, составляют основу организационной культуры, несущую способность поддерживать и улучшать условия безопасной трудовой деятельности. Построение дисциплины труда, форм общественной связи между работниками, поддержания условий безопасной трудовой деятельности выступают функцией организационной культуры, основывающейся на ментальности труда.

Экономическая направленность ментальности труда заключается в создании единых организационных подходов, сочетающих образование, идеологическое, нравственное, эстетическое и ценностное воспитание с выработкой у человека трудовых умений в рамках профессиональной ориентации. В свою очередь, экономическая направленность ментальности труда на предприятии может проявляться в разработке определенных механизмов (проектов) формирования организационной культуры в соответствии со спецификой отрасли.

Креативная направленность. С точки зрения креативной роли ментальности труда в социальном развитии общества особое значение приобретает объединение её воспроизводственной направленности (включающей получение уже известного результата известными средствами) и продуктивной направленности (включающей многообразные формы человеческой активности, основанной на труде). Гармоническое развитие человеческой личности, создает фундамент социально-практического обоснования формирования и развития организационной культуры и теоретическое обоснование ментальности труда. В связи с современной научно-технической революцией ментальность труда приобретает массовый характер, что порождает ряд социальных проблем: от необходимости радикальной перестройки системы образования до проблемы исчерпания креативной направленности ментальности труда отдельного человека, в условиях вхождения её в отраслевые формы организации производства. Развитие этого процесса приводит к мысли, что личность не определяется и не выражается только в отраслевой ментальности труда, и что общая гармония личности и ментальности труда возможна лишь на основе наполнения ментальности труда истинным человеческим смыслом. В противном случае, можно констатировать неизбежность инструментальной трактовки человека лишь как орудия управляющей им ментальности труда, что может служить идеологической предпосылкой тоталитарному управлению предприятием и организации общественной жизни в целом.

Ментальность труда предполагает определённое противопоставление субъекта и объекта. В процессе взаимодействия предприятия и работника, предприятие как субъект рассматривает работника как объект, который позволит достичь ему своих целей. Аналогичный подход использует работник к предприятию (работник – субъект, предприятие – объект). Рассматривая процесс их взаимодействия, в контексте теории относительности, можно сказать, что и работник и предприятие, являются и субъектом и объектом одновременно. В свою очередь организационная культура, в призме

ментальности труда, позволяет придать процессу их взаимодействия характер единства и равенства (рис. 1).

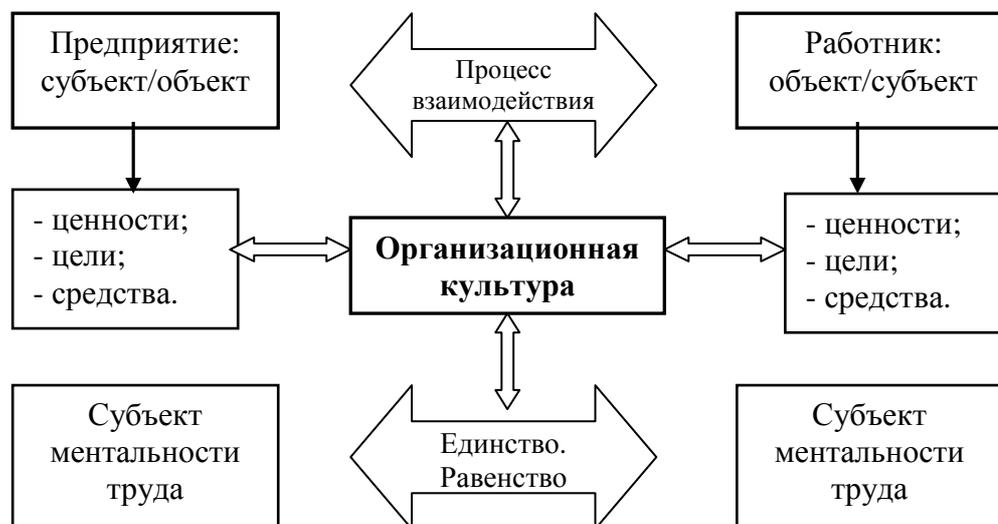


Рис. 1. Процесс взаимодействия субъектов ментальности труда

Ментальность труда работодателя противопоставляет себе объект ментальности труда работника, как некий «материал», который сопротивляется воздействию на него со стороны работодателя. Работодатель хочет получить от работника в процессе взаимодействия новую «форму» и «свойства», превратить ментальность труда работника из «материала» в «продукт», который будет способен из предоставленного им материала, производить продукт востребованный на рынке, что позволяет удовлетворять совместные интересы.

На основании отношений субъекта к объекту как познавательного и нравственного, рассмотрим их в контексте взаимоотношений предприятия и работника. Можно выстроить целостную концепцию ментальности труда, в рамках которой центральное место занимает структура духовных ценностей человека и является неотъемлемым составляющим организационной культуры, проявляющейся во взаимоопределяемости цели и средства, подчеркивающую отраслевую и социально-историческую обусловленность формирования ментальности труда имеющую свою операционную структуру, направление, содержание и оценку. Вместе с этим, концепция ментальности труда также выстраивается на межличностных и общечеловеческих аспектах культуры, которые выступают как регуляторы ментальности труда и её направляющие

векторы.

В продолжении тематики отношений субъекта к объекту можно рассмотреть безопасную трудовую деятельность, а в частности отстаивание прав на нее. Отстаивание права на безопасную трудовую деятельность с позиции силы может привести к антигуманизации труда и нарушить баланс безопасной трудовой деятельности. Все права необходимо настойчиво реализовывать и отстаивать в рамках существующего законодательства, когда рабочий остается первым и единственным лицом в отстаивании безопасных условий труда. На основании этого на украинских предприятиях происходит «парадокс ценностей», который заключается в том, что украинский рабочий, чувствуя на себе так называемую «заинтересованность» работодателя в обеспечении безопасных условиях труда, сам перестает быть заинтересованным в своей личной безопасности. Ведение такой деятельности возможно лишь во вне общественных отношениях или в отсутствие сильной законодательной власти в сфере охраны труда. Так, Р. Джонсон, Ф. Каст, Д. Розенцвейг: «Руководители должны превратить неорганизованные материальные, денежные трудовые ресурсы в полезное и эффективное предприятие. По существу, руководство представляет собой процесс, посредством которого разрозненные ресурсы объединяются в единую систему для достижения поставленной цели. Управляя трудовыми и материальными ресурсами для достижения целей системы, руководитель обеспечивает производство продукции. Он координирует и интегрирует деятельность других сотрудников. Для выполнения этой задачи руководитель должен сознавать опасность изолированных решений отдельных проблем. Он обязан признавать важность взаимосвязей между различными задачами управления и понимать необходимость их синтеза» [9, с.40].

На основании научных исследований по проблеме управления персоналом, которые проводились на предприятиях разных сфер деятельности и разных форм хозяйствования, С.К. Сергиенко выявляет следующее [10, с.159-160]:

- задача определения целей управления персоналом вызывает у руководителей значительные трудности: исследователь связывает это с особенностями менталитета руководителей, которые являются в своем сознании скорее производственниками, экономистами, инженерами, финансистами, но не управленцами;

- формулируемые руководителями цели управления персоналом большей частью лишь декларируются, а не являются отражением управленческой позиции, при этом на первом месте в сознании руководителей стоят производственно-экономические цели управления персоналом, такие как повышение эффективности производства, обеспечение производства необходимыми человеческими ресурсами;

- у руководителей, как правило отсутствуют метасистемные цели управления персоналом, например, создание необходимого имиджа деятельности по управлению персоналом внутри и вне организации;

- практически отсутствуют цели, связанные с созданием и развитием организационной культуры;

- стратегические цели управления персоналом (например, «создание перспективной концепции управления персоналом») также практически не представлены.

Сергиенко выявляет, что цели связанные с персоналом как на государственных, так и на частных предприятиях, практически не являются отражением управленческой позиции в силу своей декларированности. В этом и проявляется ментальность в первую очередь как руководства, а в итоге и персонала, что и является проявлением ментальности труда.

Из всего приведенного исследования можно сделать вывод, что ментальность труда является основой не только для создания эффективной организационной структуры, но для сохранения трудоспособности и здоровья работников, представляет собой также мероприятия направленные на профилактику профзаболеваний и безопасности труда, которая при ее правильном проектировании и реализации может принести пользу, как

отдельным работникам и рабочей силе в целом, так и предприятию. Помимо этого, ментальность труда может стать движущей силой положительных социальных изменений в обществе. Кроме того, целесообразно в дальнейшем разрабатывать программы формирования механизмов по улучшению условий безопасной трудовой деятельности на основании выше изложенного с привлечением работников и их представителей в лице профсоюзов, интегрировать программы сохранения и укрепления здоровья с другими программами и видами деятельности предприятия, направленными на обеспечение безопасности труда.

Этот подход о проявлении роли ментальности труда и человеческого фактора на производстве создаст потребность в социально-психологических, социально-экономических и научных исследованиях в совершенно новом подходе к рассмотрению проблем социальных групп, лидерства, мотивации, стилей управления, организации труда, формирования и развития организационной культуры, совершенствование условий безопасной трудовой деятельности.

Литература

1. Психологический словарь / Под ред. В.П. Зинченко, Б.Г. Мещерякова. – М.: Педагогика-Пресс, 1996. – 440 с.
2. Гвишиани Д.М. Организация и управление. – М.: Наука, 1972. – 536 с.
3. Лютенс Ф. Организационное поведение. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 692 с.
4. Ньюстром Дж. В., Дэвис К. Организационное поведение. Поведение человека на рабочем месте. – СПб.: Питер, 2000. – 447 с.
5. Носкова О.Г. История психологии труда в России. – М.: МГУ, 1997.– 334 с.
6. Грачев А.А., Крылова Н.В. Основные задачи социально-психологических служб // Актуальные проблемы социальной психологии. Тезисы научных сообщений Всесоюзного симпозиума по социальной психологии. Ч. 4. – Кострома, 1986.
7. Большой энциклопедический словарь – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: «Большая Российская Энциклопедия», 1998 – 1456 с.: ил.
8. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М., 1996. – 308 с.
9. Джонсон Р., Каст Ф., Розенцвейг Д. Системы и руководство (теория систем и руководство системами). Изд. 2-ое, дополненное. Перевод с англ. / Под ред. Гаврилова Ю.В. и Печатникова Ю.Т. – М.: Советское радио, 1971. – 647 с.
10. Сергиенко С.К. Центр оценки: групповая деятельность, управленческая технология, исследовательская лаборатория. – М.: ГУУ, 1999. – 274 с.

АНОТАЦІЯ

Поторочин С.О.,
ДонНТУ, м. Донецьк

ВПЛИВ МЕНТАЛЬНОСТІ ПРАЦІ НА БЕЗПЕЧНУ ТРУДОВУ ДІЯЛЬНІСТЬ В УМОВАХ ГІРНИЧОДОБУВНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Визначено поняття ментальності праці, безпосереднє впливає на процес трудової діяльності. Наведена кваліфікація спрямованості ментальності праці.

Поторочин С.О.,
ДонНТУ, г. Донецк

ВЛИЯНИЕ МЕНТАЛЬНОСТИ ТРУДА НА БЕЗОПАСНУЮ ТРУДОВУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В УСЛОВИЯХ ГОРНОДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Резюме

Определено понятие ментальности труда, непосредственное влияющая на процесс трудовой деятельности. Наведена квалификация направленности ментальности труда.

Potorochin S.
DonNTU, Donetsk

EFFECT OF LABOR MENTALITY A SAFE CAREER IN UNDER MINING ENTERPRISES

Resume

The concept of the mentality of labor, directly affects the process of work. Hovering qualified labor oriented mentality.

Ключові слова: ментальність праці, промислове підприємство, персонал, безпечна трудова діяльність, галузь.

Keywords: mentality of labor, industrial plant personnel, secure employment, industry.