

## **ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ УГЛЕДОБЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ДОНБАССА**

*В статье исследованы особенности управления персоналом и производственного процесса на угледобывающих предприятиях Донбасса в условиях экономической нестабильности. Указаны отдельные направления улучшения ситуации и обеспечения эффективности деятельности управленческих структур.*

*Ключевые слова: управление персоналом, угледобывающая промышленность, безопасность, государственное регулирование, экономическая нестабильность.*

Сотрудники выступают в качестве основы устойчивого развития любого предприятия, которое заинтересовано в привлечении высококвалифицированного персонала и развитии кадрового потенциала. В связи с тем, что предприятия угледобывающей промышленности являются крупными субъектами хозяйствования, то очевидным будет, что здесь присутствует огромное количество персонала. Каждый человек в своем роде уникальный и подобрать индивидуальный подход к подчиненному одна из главных задач руководителя. Именно этот вопрос предлагается поднять в данном исследовании.

Вопросами изучения особенностей управления персоналом на промышленных предприятиях занимались В. Антонюк, Н. Лукьянченко, Ю. Залознова, О. Новикова и другие. Из их работ видно, что управление персоналом на таких предприятиях имеет ряд своих особенностей.

Целью данной работы является рассмотрение проблематики менеджмента персонала и формирования кадров на предприятиях угледобывающей промышленности в условиях нестабильности.

В условиях нестабильности может наблюдаться колебания трудовой активности, проявление негативных явлений в виде безработицы, инфляции, дефицита бюджетных средств, что в основном касается экономических факторов. Однако, могут быть ситуации возникновения нестабильности и по группам политических факторов, о чем свидетельствует нестабильность на территории Донецкой области, которые в экономической жизни отражаются в переводе предприятий под внешнее управление, в том числе и угледобывающих предприятий.

Донбасс всегда считался шахтерским краем, для которого угледобыча была основой социально-экономического развития. Помимо проблем, которые имелись ранее в этой отрасли, связанные, прежде всего с отсутствием инновационной модернизации и ее финансированием, а также нехватках высококвалифицированных кадров, в настоящее время добавились необходимость восстановления разрушенных шахт, и поиск возможностей сбыта угля.

Но, даже, несмотря на эти трудности за три квартала 2015 года угольщики добыли порядка 5,6 млн. тонн угля, а за аналогичный период 2016 года добыча составила свыше 8 млн. тонн.

Абсолютно любое предприятия или отрасль нуждается в грамотном построении менеджмента. Хорошо спланированное управление персоналом говорит о том, что предприятия работает, слажено и на полную силу.

К отличительным особенностям производственного процесса, определяющим специфику организации управления персоналом предприятий угольной промышленности, как верно отмечено в работе [1] отнесены:

- сложность горно-геологических условий залегания пластов угля,
- особо опасные и вредные условия работы персонала и оборудования;
- высокие требования к психологической, физической и квалификационной готовности персонала;

- постоянное перемещение рабочих мест в пространстве и условий вокруг них;
- особая значимость качества обеспечения и управления безопасностью производства;
- высокой трудоёмкостью работ;
- специфический профессионально - квалификационный состав кадров и значительная численность рабочих, зависящая от масштабов производства.

Это свидетельствует о том, что состав, структура и степень подготовки кадров оказывает непосредственное влияние на конкурентоспособность и общие показатели эффективности работы.

В настоящий момент система управления персоналом предприятий угледобывающей промышленности характеризуется рядом положительных и отрицательных тенденций.

К числу положительных моментов можно отнести усиление внимания к развитию персонала и морально-материальному стимулированию его трудовой деятельности.

Вместе с тем существуют и объективные отрицательные тенденции, которые представлены наличием достаточно большого числа профессиональных заболеваний и производственного травматизма, которые свидетельствуют охранный деятельности в сфере труда при явном присутствии социальной защиты шахтного персонала, которое присутствует в законодательстве о государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности.<sup>60</sup>

Для работы в условиях угледобывающей промышленности достаточно важным фактором является наличие специального профессионального образования. Для сохранности жизни и здоровья горнорабочих, особенно ГРОЗов, проходчиков, или другого персонала, который работает под землей, важно знать особенности угледобычи и охраны труда.

Для решения проблемы нехватки специалистов на шахтах необходимо способствовать привлечению абитуриентов к изучению инженерных специальностей в данной отрасли и при этом следует опираться на особенности их предпочтений, и гарантировать в дальнейшем обязательное трудоустройство и предоставление льгот.

Непосредственно на предприятии, является достаточно важным вежливое обращение к подчиненному персоналу, проявление внимательности к здоровью работающего персонала и их желаний и предпочтений. Каждый руководитель на предприятиях должен хорошо знать особенности и сложность работы своих подчиненных, для того чтобы адекватно реагировать и адаптироваться к особенностям психики и

индивидуальности шахтеров и шахтного персонала. И, исходя из сложившихся ситуаций, действовать как грамотный руководитель и учитывать мнение персонала.

Руководитель должен построить работу таким образом, чтобы заинтересовать каждого рабочего и подтолкнуть их к рабочему процессу. Особенно это касается напутствий и поддержки шахтеров непосредственно во время выдачи им заданий. Каждый, для заинтересованности в своем труде, должен выполнять именно то, что ему нравится и что у него хорошо получается.

Исключительно в таком случае, производительность работы вырастет достаточно, чтобы можно было сказать, что управление персоналом на данной шахте построено весьма эффективно.

### **Список использованной литературы**

1. Сатиева А. Н., Совершенствование системы управления персоналом предприятий угольной промышленности (на материалах Карагандинского региона), дис. ... канд. экон. наук / Сатиева Асель Нурабаевна. Караганда, 2008.

---

<sup>60</sup> Закон о государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности [Электрон. ресурс] – Режим доступа: <http://old.dnronline.ru>