

## **ВПЛИВ ЧИСЕЛЬНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ НА ПРОФЕСІЙНЕ НАВАНТАЖЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ**

Управлінська праця є одним із специфічних видів трудової діяльності, основною метою якої є забезпечення цілеспрямованої, скоординованої праці, як окремих учасників виробничого процесу, так і трудових колективів у цілому. Для успішного розв'язання поточних завдань управлінському персоналу необхідно мати широке коло знань в області техніки та технології виробництва, економіки, управління, психології, а також володіти широким колом особистих якостей. Водночас управлінські працівники мають бути здатними миттєво приймати своєчасні рішення та працювати в умовах нерегулярного фізичного та емоційного навантаження.

Сучасні виробничі умови визначають особливості трудової діяльності управлінських працівників, серед яких домінують такі, що зумовлені надмірним зростанням обсягу інформації, дефіцитом часу для її аналізу, підвищенням особистої матеріальної відповідальності за прийняття управлінських рішень. В умовах зростаючої ринкової конкуренції та ускладнення міжособистісних відносин в діяльності управлінського персоналу найчастіше виникають ситуації, що супроводжуються емоційним перевантаженням і стресами та призводять до виникнення професійного вигорання персоналу. Яким за даними досліджень американського Національного інституту проблем здоров'я і професійної безпеки (NIOSH), страждають більше 35 млн. людей у всьому світі.

Залежність рівня працездатності управлінського персоналу від систематичності впливу негативних факторів, а саме наявності робочих стресів, несистематизованість праці та незбалансованість обсягу робіт були досліджені в працях М. Лейтера, В.В. Бойко, Г.В. Ложкіна, Н.Є. Водоп'янової, М.О. Амінова. Наявність взаємозв'язку ефективності та надійності професійної діяльності управлінського персоналу від ступеню розвитку професійно-важливих якостей, таких як здатність до управління, інтелект, ініціативність, гнучкість, було обґрунтовано В.А. Бодровим [1] і Т.А. Єною [2].

Зниження трудової активності управлінського персоналу, на думку Ю.В. Брильової, призводить до незбалансованості обсягу функціональних обов'язків та часу на їх виконання, усунення яких має призвести до покращення соціально-психологічного клімату в колективі [3]. Серед основних негативних факторів, що впливають на професійне навантаження

управлінського персоналу, а саме нечіткість функціональних обов'язків, відсутність необхідної оцінки праці, одноманітність виконуваних завдань, вказують Н.Г. Осухова та В.В. Кожевнікова [4]. Незважаючи на численні дослідження, проблема оцінки професійного навантаження управлінського персоналу та збереження максимальної працездатності управлінців всіх ланок управління є актуальною, особливо для сучасних умов діяльності промислових підприємств.

Виникнення надмірного професійного навантаження управлінського персоналу обумовлено впливом багатьох факторів, серед яких доцільно виділити дві групи:

– організаційні умови, що характеризують збалансованість функціональних обов'язків і рівень інформаційного навантаження, та призводять до наявності чи відсутності монотонності праці й одноманітності виконуваних робіт;

– індивідуальні якості працівників, що характеризують рівень фізіологічної, морально-етичної та психологічної сталості особистості, відчуття значущості працівника на підприємстві, можливість професійного просування та розвитку.

В сучасних складних умовах господарювання підприємств та трудової діяльності управлінців саме організаційні умови є визначальними факторами, що зумовлюють професійне навантаження управлінського персоналу. Водночас результативність їх впливу є різною і залежить від індивідуальних якостей управлінців.

Наслідком складних або незадовільних організаційних умов та невідповідності індивідуальних якостей працівників вимогам посади є надмірне професійне навантаження, що може призвести до втрат підприємством фінансових ресурсів (несвоєчасне виконання завдань, збільшення кількості помилок в роботі, порушення трудової дисципліни), втрат людських ресурсів (збільшення кількості та тривалості лікарняних, підвищення плинності кадрів), погіршення соціально-психологічного клімату в колективі (зниження задоволеності працею, зменшення ініціативності працівників).

Таким чином, прогнозування та оцінка рівня професійного навантаження управлінського персоналу є необхідною умовою в процесі планування його чисельності. Вітчизняні та закордонні науковці пропонують використовувати різні методи його визначення.

Так, Я.В. Крушельницька рекомендує фізіологічний метод, заснований на фізіологічних характеристиках напруження функцій організму та втоми. Даний метод передбачає здійснення оцінки ступеню адаптованості сукупності працівників до трудових навантажень [5, с.289]. При цьому пропонується використовувати метод опитування працівників щодо їх стомлення (сильно стомлюються, не стомлюються, стомлюються нормально). Пропонований автором підхід має суттєві недоліки щодо визначення коефіцієнту стомлення та коефіцієнту відновлення працездатності, а також методів їх

розрахунку.

Едвард Н. Хей пропонує професіографічний метод, заснований на описових характеристиках праці (The Hay Guide hart Profile Method). Професіографічна характеристика трудової діяльності передбачає дослідження вимог до особистісних якостей і психофізичних можливостей людини, що обумовлені певною професією та охоплює різні сторони конкретної професійної діяльності – соціальні, соціально-економічні, історичні, технічні, технологічні, правові, гігієнічні, психологічні, психофізіологічні та соціально-психологічні. В практиці європейських підприємств існують методи розробки професіографічної характеристики трудової діяльності, за якими усі посади підприємства оцінюються за певними факторами. Найчастіше це такі фактори як знання, творчий потенціал, відповідальність, що дозволяють розробити професійний профіль посади та дають можливість визначити рівень складності та напруженості праці.

Таким чином, необхідною є розробка науково-методичного підходу до планування чисельності управлінського персоналу із врахуванням особливостей організаційних умов праці, які впливають на виникнення професійного навантаження. Водночас виникнення професійного навантаження обумовлено впливом індивідуальних якостей працівників, у тому числі його фізіологічних особливостей, що призводить до появи надмірного професійного навантаження. Тому формування управлінського персоналу має відбуватися на підставі комплексної оцінки не тільки професійних, а й індивідуальних якостей претендентів на посаду з метою виключення появи в майбутньому надмірного професійного навантаження.

### Список літератури

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности / В. А. Бодров.– М.: ПЕР СЭ, 2001.– 511 с.
2. Єна А.І. Психофізіологічне забезпечення надійності «людського фактора» у виробництві / А.І. Єна // Недержавна система безпеки підприємництва як суб'єкт національної безпеки України: зб. матеріалів наук.-практ. конф., Київ, 16–17 травня 2001. – К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2001.– С. 367–373.
3. Брильова Ю. В. Професійне вигорання державних службовців [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kds.org.ua/presentation/>
4. Осухова Н.Г., Кожевникова В.В. Возвращение к жизни: Методические материалы для ведущих тренингов и семинаров по профилактике профессионального выгорания // Помощь помощнику: социально-психологическое сопровождение социальных работников / Под ред. Н.Г. Осуховой. – М.: Изд-во «Амиго-пресс», 2006. – С. 96 – 112.
5. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці: Підручник / Я.В. Крушельницька –К.: КНЕУ, 2003. –367 с.