

which are determined according to its position in the external environment, its potential. The main goals of managing the development of the enterprise in modern economic conditions should be: to ensure the viability of the enterprise in the long-term, to strengthen and increase the competitive position of the company in the market, to form a positive image of the enterprise among the contractors, to meet the growing needs of consumers, environmental friendliness (quality) of products. The methodological directions of the management of the development of enterprises are constantly changing, but at the present stage of development of economic science it is possible to allocate the following tasks of development of the enterprise proceeding from the above-mentioned purposes. Thus, organizational support for the functioning of enterprise development management depends on the organizational structure of management, the scope of activities and involves the redistribution of roles between departments of the enterprise.

Key words: organizational support, enterprise development, management, management principles, management objectives.

DOI: <https://doi.org/10.32838/2523-4803/69-4-14>

УДК 658.012

Лысевич С.Г.

кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики и международных экономических отношений,
Донецкий национальный университет экономики и торговли
имени Михаила Туган-Барановского

Lysevich Serhei

Donetsk National University of Economy and Trade
named after Mykhailo Tugan-Baranovsky

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ КАК СОСТАВНАЯ ЧАСТЬ ХОЗЯЙСТВЕННОГО МЕХАНИЗМА ПРЕДПРИЯТИЯ (НА ПРИМЕРЕ ГОРНО-ОБОГАТИТЕЛЬНЫХ КОМБИНАТОВ КРИВОГО РОГА)

В работе рассмотрены социально-психологические механизмы горно-обогатительных комбинатов Кривого Рога, которые определенным образом отражены в Коллективных договорах акционерных обществ и профсоюзных комитетов, Кодексе этики компании «Метинвест». Предложена система показателей социально-психологического механизма горно-обогатительного комбината. На основании анализа было установлено, что, несмотря на значительный рост средней заработной платы, наблюдается большая текучесть персонала на исследуемых предприятиях. Эти данные свидетельствуют, что кроме материального стимулирования необходимо усовершенствовать и социально-психологическое управление, то есть социально-психологические механизмы. Для этого дирекциям по персоналу и социальным вопросам следует на каждом горно-обогатительном комбинате проводить исследования среди персонала, выявлять проблемы социально-психологического взаимодействия и разрабатывать мероприятия по их устранению.

Ключевые слова. Хозяйственный механизм, социально-психологический механизм, коэффициент текучести, средняя заработная плата, нематериальное воздействие.

Постановка проблемы. Повышение уровня образования работающего персонала, его духовного и культурного развития вызывает необходимость совершенствовать не только материальное стимулирование труда, но и нематериальное, к которому относится социально-психологическое

воздействие, в совокупности составляющее социально-психологический механизм предприятия. Необходимость повышения эффективности работы персонала вызывает потребность в исследовании социально-психологического механизма на действующих предприятиях.

Анализ последних исследований и публикаций.

Социально-психологический механизм является важнейшей составной частью хозяйственного механизма предприятия [1, с. 7]. А.Ю. Погребняк отмечает, что социальный механизм хозяйственного механизма включает совокупность методов, способов и показателей, с помощью которых ус perfectуются отношения между людьми в процессе производства материальных благ [2, с. 305].

Е.В. Князкина, А.В. Рузаева к социально-психологическим методам управления персоналом относят: моральное вознаграждение; формирование общепризнанных норм поведения; внушение; убеждение; личный пример; установление отношений между коллективами и личностями; формирование и развитие дружелюбной атмосферы в коллективе; создание коллективов, учитывая психологические характеристики сотрудников [3, 69–70].

Е.Ю. Рубанова и Н.А. Колобова считают, что в большинстве случаев на предприятиях уделяют внимание материальным стимулам, а нематериальное воздействие на персонал недооценивается [4, с. 55].

О.Я. Голубка, Ю.О. Дидович и Я.Ф. Копусяк выделяют следующие социально-психологические методы управления персоналом: формирование творческой атмосферы; участие персонала в управлении; удовлетворение культурных и духовных потребностей; формирование нормального психологического климата; установление социальных норм поведения; развитие в персонала инициативы и ответственности. Сущность этих методов проявляется в их влиянии на коллектив и отдельные личности с целью формирования в них установки по трудовой деятельности и творческой активности [5, с. 115–116].

В.В. Скриль и Т.А. Галайда выделяют следующие методы социально-психологического воздействия на персонал: улучшение рабочего места; положительное отношение руководства к подчиненным; повышение по службе; гибкий график работы; бесплатное обучение [6, с. 3].

Как свидетельствует анализ приведенных работ, среди ученых нет единой точки зрения на сущность социально-психологических методов воздействия на управление персоналом, хотя они и указывают на их большую роль в деятельности предприятий.

Нерешённые части общей проблемы. Формулируя различные социально-психологические методы воздействия на персонал, ученые недостаточно используют их для практического применения на конкретных предприятиях, что и вызывает необходимость проведения исследований в этом направлении.

Формирование цели статьи. Целью статьи является исследование социально-психологических методов управления, составляющих социально-психологический механизм предприятия, на примере горно-обогатительных комбинатов Кривого Рога.

Изложение основного материала. Сегодня перед предприятиями Украины становится проблема обеспечения персоналом ввиду того, что многие работники

уезжают за границу. На предприятиях страны наблюдается рост заработной платы работающего персонала. Однако материальное стимулирование должно сочетаться с нематериальным стимулированием, что позволит повысить эффективность работающего персонала. Именно социально-психологические методы и относятся к нематериальному стимулированию, что повышает их роль в воздействии на работающий персонал.

Каждое предприятие имеет свои особенности как в технологическом процессе, так и в персонале. Поэтому естественно отличающиеся подходы на отдельных предприятиях к усовершенствованию социально-психологических механизмов в работе с персоналом.

На горно-металлургических комбинатах Кривого Рога используются социально-психологические методы управления персоналом, которые отражены в Коллективных договорах на соответствующий период:

– в разделе «Охрана труда и здоровья работников, охрана окружающей среды» приведены мероприятия по созданию условий безопасного и здорового труда, сокращению вредного воздействия на окружающую среду;

– в разделе «Обеспечение производительной занятости» предусмотрены меры по повышению уровня квалификации работающего персонала;

– в разделе «Работа с молодежью» конкретизируются мероприятия по профессиональному и социальному становлению молодежи на предприятии. Для них проводятся различные конкурсы: «Лучший по профессии», организуются вечера отдыха и спортивные мероприятия;

– в разделе «Социальная защита и удовлетворение духовных потребностей» предусматриваются мероприятия по медицинскому страхованию за счет средств предприятия; организуется отдых персонала предприятий в оздоровительных учреждениях; проводятся конкурсы по художественной самодеятельности; предусматривается материальная поддержка при рождении ребенка, при домашнем обустройстве и др.

Основные принципы корпоративной культуры горно-обогатительных комбинатов Кривого Рога отражены в «Кодексе этики» [7]. В этом документе подробно излагаются принципы ведения бизнеса в компании «Метинвест», в которую входят все горно-обогатительные комбинаты. Эти принципы отражаются в деятельности сотрудников предприятий – в работе; в охране труда и здоровья; в отношении к людям и другим предприятиям и др.

Приведенные данные свидетельствуют о том, что на горно-обогатительных комбинатах Кривого Рога сформированы социально-психологические механизмы, которые позволяют эффективно решать вопросы управления персоналом. Результаты социально-психологического управления отражаются на психологическом климате в коллективе, на производительности труда, на отношении к выполняемым обязанностям.

Для характеристики социально-психологического механизма на горно-обогатительных комбинатах можно использовать следующие показатели:

1) удельный вес лиц, удовлетворенных психологическим климатом в коллективе;

2) удельный вес лиц, работающих во вредных условиях труда;

3) численность персонала, участвующего в спортивных соревнованиях, художественной самодеятельности;

3) число лиц, улучшивших свои жилищные условия;

4) число психологических конфликтов в коллективе;

5) число лиц, принимающих участие в принятии управленческих решений на разных уровнях;

6) обеспеченность бытовыми условиями работающего персонала;

7) число лиц, получивших грамоты и благодарности;

8) число лиц, заслуживших место на «Доске почёта»;

9) число лиц, лучших по профессии;

10) показатели квалификации и др.

Для оценки эффективности материального и нематериального (социально-психологического) стимулирования персонала можно использовать данные по динамике средней заработной платы, численности и структуре работающего персонала.

В таблице 1 представлены данные по уровню заработной платы и изменению численности персонала соответствующей категории по ЧАО «Северный горно-обогатительный комбинат».

В таблице 2 представлены данные по уровню заработной платы и изменению численности персонала

соответствующей категории по ЧАО «Центральный горно-обогатительный комбинат».

В таблице 3 представлены данные по уровню заработной платы и изменению численности персонала соответствующей категории по ЧАО «Ингулецкий горно-обогатительный комбинат».

Анализ данных, приведенных в таблицах 1–3, свидетельствует, что:

1) на исследуемых горно-обогатительных комбинатах произошло значительное увеличение средней заработной платы;

2) произошло уменьшение численности персонала в возрасте моложе 30 лет при увеличении персонала старше 30 лет;

3) несмотря на значительный рост средней заработной платы, сохраняются высокие показатели текучести персонала.

Выводы. Оценка динамики персонала и средней заработной платы на исследуемых горно-обогатительных комбинатах позволяет сделать вывод о том, что материальное стимулирование в значительных размерах существенно не повлияло на снижение текучести персонала. Это привело к ухудшению его качественного состава из-за уменьшения численности работников моложе 30 лет.

Результаты проведенного исследования свидетельствуют о недостатках в социально-психологических меха-

Таблица 1

Динамика численности персонала и средней заработной платы на ЧАО «Северный ГОК» [8]

Показатели	На 31.12.2017г.	На 31.12.2018 г.	Абс. изм. 2018 г. к 2017 г.
Численность персонала по полу			
Всего	6351	6226	- 125
- мужчины	4171	4135	-
- женщины	2180	2091	
- в том числе женщины на руководящих должностях	122	116	- 6
Численность персонала по возрасту:			
-с тарше 50 лет	1507	1510	+ 3
- 30–50 лет	3414	3505	+ 91
- моложе 30 лет	1430	1213	- 217
Коэффициент текучести, %	6,7	11,3	+ 4,6
Средняя заработная плата, грн.	10050,71	13651,33	+ 3600,62

Таблица 2

Динамика численности персонала и средней заработной платы на ЧАО «Центральный ГОК» [9]

Показатели	На 31.12.2017г.	На 31.12.2018 г.	Абс. изм. 2018 г. к 2017 г.
Численность персонала по полу			
Всего	4671	4670	- 1
- мужчины	3224	3262	+ 38
-женщины	1497	1408	- 89
- в том числе женщины на руководящих должностях	94	95	+ 1
Численность персонала по возрасту:			
- старше 50 лет	1062	1098	+ 36
- 30–50 лет	2780	2818	+ 38
- моложе 30 лет	829	754	- 75
Коэффициент текучести, %	9,7	9,6	- 0,1
Средняя заработная плата, грн.	10837	15047	+ 4210

Динамика численности персонала и средней заработной платы на ЧАО «Ингулецкий ГОК» [10]

Показатели	На 31.12.2017г.	На 31.12.2018 г.	Абс. изм. 2018 г. к 2017 г.
Численность персонала по полу			
Всего	5154	5173	+ 19
- мужчины	3377	3426	+ 49
- женщины	1777	1747	- 30
- в том числе женщины на руководящих должностях	117	117	0
Численность персонала по возрасту:			
- старше 50 лет	821	873	+ 52
-3 0–50 лет	3159	3222	+ 63
- моложе 30 лет	1174	1078	- 96
Коэффициент текучести, %	10,68	8,97	- 1,71
Средняя заработная плата, грн.	10430	14850	+ 4420

низмах горно-обогатительных комбинатов Кривого Рога. Следует учитывать и то обстоятельство, что в каждом коллективе есть люди, которые уже решили свои финансовые вопросы, обеспечив первичные потребности. Поэтому многие среди них пытаются решить другие личные цели, такие как профессиональный рост, духовное развитие, реализация своих способностей и др. Невозможность решить эти вопросы вызывает определенную текучесть кадров, на что необходимо обращать внимание.

Учитывая важность социально-психологических механизмов, дирекции по персоналу и социальным вопросам следует на каждом горно-обогатительном

комбинате проводить исследования среди персонала, выявлять проблемы социально-психологического взаимодействия и разрабатывать мероприятия по их устранению. Кроме этого, необходимо внедрять участие персонала в управлении предприятиями и в прибыли. Это позволит развивать чувства бережного отношения к имуществу комбинатов, сформировать стабильные коллективы и повысит отдачу от работы каждого [11].

Перспективы дальнейших исследований связаны с оценкой влияния показателей социально-психологического механизма на экономические результаты деятельности горно-обогатительных комбинатов.

Список литературы:

1. Лисевич С.Г. Формування господарського механізму гірничо-збагачувального комбінату та його оцінювання (на прикладі гірничо-збагачувальних комбінатів Кривого Рогу). *Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського. Серія «Економічні науки»*. 2019. № 1(70). С. 5–11.
2. Погребняк А.Ю. Сутність складових елементів механізму антикризового управління на промисловому підприємстві. *Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. 2015. № 12. С. 300–310.
3. Князкина Е.В., Рузаева А.В. К вопросу о роли социально-психологических методов управления в современной организации. *В сборнике: Инновационные стратегии развития управления в строительстве и городском хозяйстве. Самара*. 2018. С. 68–73.
4. Рубанова Е.Ю., Колобова Н.А. Социально-психологические методы управления персоналом. *Ученые заметки ТОГУ*. 2018. Т. 9. № 4. С. 54–59.
5. Голубка О. Я., Дідович Ю.О., Копусяк Я.Ф. Аналіз методів управління персоналом. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. Випуск 5-1(05). 2016. С. 113–117.
6. Скриль В.В., Галайда Т.О. Ефективне використання мотиваційного механізму в системі управління персоналом на підприємстві. *Економічний форум*. 2015. № 1. С. 1–6.
7. Кодекс етики. Метінвест: веб-сайт. URL: https://sevgok.metinvestholding.com/upload/metinvest/report/27/Code_of_Ethics_RUS.pdf?v=1565798395 (дата звернення: 14.08.2019).
8. Звіт про управління ПрАТ «Північний ГЗК» за 2018 рік: веб-сайт. URL: <https://sevgok.metinvestholding.com/ua/about/info> (дата звернення: 14.08.2019).
9. Консолідований звіт про управління ПрАТ «ЦГЗК» за 2018 рік: веб-сайт. URL: <https://cgok.metinvestholding.com/ua/about/info> (дата звернення: 14.08.2019).
10. Звіт про управління ПрАТ «Ингулецкий ГЗК» за 2018 рік: веб-сайт. URL: <https://ingok.metinvestholding.com/ua/about/info> (дата звернення: 14.08.2019).
11. Белкин В.Н., Белкина Н.А., Антонова О.А. Пути демократизации производственной жизни. *Журнал экономической теории*. 2016. № 4. С. 92–104.

References:

1. Lysevych S.H. (2019). Formuvania hospodarskoho mekhanizmu hirnycho-zbahachuvalnoho kombinatu ta yoho otsinyuvania (na prykladi hirnycho-zbahachuvalnykh kombinativ Kryvoho Rohu) [Economic mechanism formation of mining and processing plant and its evaluation (a case study of Kryvyi Rih mining and processing plants)]. *Proceedings of Donetsk National University of Economy and Trade named after Mykhailo Tugan-Baranovsky. Economic Sciences*, vol. 1, no 70, pp. 5–11.
2. Pohrebnyak A.Yu. (2015). Sutnist skladovykh elementiv mekhanizmu antykrizovoho upravlinia na promyslovomu pidpryyemstvi [Essence of anticrisis management elements at industrial enterprise]. *Economic Journal of National Technical University of Ukraine "Kyiv Polytechnic University"*, no 12, pp. 300–310.
3. Knyazkina Ye.V., Ruzayeva A.V. (2018). K voprosu o roli sotsialno-psikhologicheskikh metodov upravleniya v sovremennoi organizatsii [To the issue of the role of socio-psychological managerial methods in modern company]. *Innovative development strategies of managing construction and city economy*, pp. 68–73.
4. Rubanova Ye.Yu., Kolobova N.A. (2018). Sotsialno-psikhologicheskiye metody upravleniya personalom [Socio-psychological methods of personnel management]. *Scientific Notes TOGU*, vol. 9, no 4, pp. 54–59.
5. Holubka O.Ya., Didovych Yu.O., Kopusyak Ya.F. (2016). Analiz metodiv upravlinia personalom [Analysis of personnel management methods]. *Economic Journal of Zaporizhia State Engineering Academy*, vol. 5–1, no 5, pp. 113–117.
6. Skryl V.V., Halayda T.O. (2015). Efektyvne vykorystannia motyvatsiinoho mekhanizmu v systemi upravlinia personalom na pidpryyemstvi [Efficient use of incentive mechanism in personnel management system at enterprise]. *Economic Forum*, no 1, pp. 1–6.
7. Kodeks etyky. Metinvest [Code of Conduct. Metinvest]. Available at: https://sevgok.metinvestholding.com/upload/metinvest/report/27/Code_of_Ethics_RUS.pdf?v=1565798395 (accessed 14 August 2019).
8. Zvit pro upravlinia PrAT Pivnichnyi GZK za 2018 rik [Managerial report of PJSC SevGOK in 2018]. Available at: <https://sevgok.metinvestholding.com/ua/about/info> (accessed 14 August 2019).
9. Konsolidovanyi zvit pro upravlinia PrAT TsGZK za 2018 rik [Joint managerial report of PJSC CGOK in 2018]. Available at: <https://cgok.metinvestholding.com/ua/about/info> (accessed 14 August 2019).
10. Zvit pro upravlinia PrAT Inhuletskyi GZK za 2018 rik [Managerial report of PJSC InGOK in 2018]. Available at: <https://ingok.metinvestholding.com/ua/about/info> (accessed 14 August 2019).
11. Belkin V.N., Belkina N.A., Antonova O.A. (2016). Puti demokratizatsii proizvodstvennoi zhizni [The ways of industrial life democratization]. *Journal of Economic Theory*, no 4, pp. 92–104.

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ МЕХАНІЗМ ЯК СКЛАДОВА ЧАСТИНА ГОСПОДАРСЬКОГО МЕХАНІЗМУ ПІДПРИЄМСТВА (НА ПРИКЛАДІ ГІРНИЧО-ЗБАГАЧУВАЛЬНИХ КОМБІНАТІВ КРИВОГО РОГУ)

У роботі розглянуті соціально-психологічні механізми гірничо-збагачувальних комбінатів Кривого Рогу, які певним чином відображені в Колективних договорах акціонерних товариств і профспілкових комітетів, Кодексі етики компанії "Метінвест". Запропонована система показників соціально-психологічного механізму гірничо-збагачувального комбінату. На підставі аналізу було встановлено, що, незважаючи на значне зростання середньої заробітної плати, спостерігається велика плинність персоналу на досліджуваних підприємствах. Ці дані свідчать, що окрім матеріального стимулювання необхідно удосконалити і соціально-психологічне управління, тобто соціально-психологічні механізми. Для цього дирекціям із персоналу і соціальних питань слід на кожному гірничо-збагачувальному комбінаті проводити дослідження серед персоналу, виявляти проблеми соціально-психологічної взаємодії і розробляти заходи з їх усунення.

Ключові слова: господарський механізм, соціально-психологічний механізм, коефіцієнт плинності, середня заробітна плата, нематеріальне стимулювання.

SOCIO-PSYCHOLOGICAL MECHANISM AS AN INTEGRAL PART OF THE ENTERPRISE'S ECONOMIC MECHANISM (A CASE STUDY OF KRYVOY ROG MINING AND PROCESSING PLANTS)

At present it is complicated for enterprises to employ workers in Ukraine because of mass immigration of Ukrainians. Under such conditions it is vital to apply all available incentives to keep people within Ukrainian job market. Both financial and nonfinancial incentive methods are used. Financial incentives are dealt with wages, while nonfinancial are socio-psychological management methods being a base of socio-psychological mechanism of an enterprise. Scientists do not have a common opinion on the essence and methods of socio-psychological impact on staff. The reason for that is the uniqueness of every enterprise, which requires individual managerial approaches. The paper considers socio-psychological mechanisms of Krivoy Rog mining and processing plants which are somehow described in collective labour agreements of stock companies and trade unions, and code of conduct adopted by Metinvest company owing the plants under the investigation. These documents contain the methods of influencing health and safety, environmental protection, interaction with youth and veterans. The socio-psychological mechanism can be evaluated based on average wage dynamics and labour movement. Having