

СЕКЦІЯ “ЕКОНОМІКА І УПРАВЛІННЯ В ПРОМИСЛОВОСТІ”

УДК 658.3:005.033

Дудченко С.А., аспірант

Науковий керівник: Гуржій Н.М., д.е.н., професор кафедри підприємництва, менеджменту організацій та логістики

(Запорізький національний університет, м. Запоріжжя, Україна)

**ЛЮДСЬКИЙ ФАКТОР У ВИРОБНИЧОМУ ПРОЦЕСІ ПРОМИСЛОВОГО ВИРОБНИЦТВА**

Для відображення нових поглядів на зростаючу роль людини на промисловому підприємстві, дуже часто застосовують категорію «людський фактор», яка концентрує увагу на активній ролі працівника у процесі виробництва. Це відповідає новій соціальній ситуації, яка характеризується недостатньо ефективним використанням живої праці [1]. Економічна категорія "людський фактор" поєднує та систематизує економічні аспекти усіх властивостей і видів діяльності людини [2]. Людський фактор в умовах рівної конкурентної боротьби за наявності однакових техніки та технологій стає визначальним в діяльності підприємства. Оскільки, продуктивні сили й виробничі відносини постійно змінюються та розвиваються, то, відповідно змінюються та зростають, місце і роль людини в процесі виробництва, особливо в сучасних умовах: з одного боку, відбувається переорієнтація функцій людини за рахунок механізації й автоматизації, а з іншого—підвищується значення її професійної підготовки та здатності забезпечити функціонування складного технічного обладнання [3]. Удосконалення технологій, надійності і безпеки функціонування техніки, призводять до того, що людина стала самим слабким ланцюгом виробничої діяльності, або, так званий, людський фактор, став основною причиною невідповідностей, які можливо виявити в процесі виготовлення виробу та відмов, що відбуваються під час експлуатації. Це потребує суттєвих змін в умовах життя і праці людей, вимагає підвищення професіонального рівня, що можливо лише для людей з достатнім рівнем культури і освіти [3]. І зараз, в промисловому виробництві під людським фактором розуміють сукупність всіх властивостей людини (психічних, фізіологічних, біохімічних, антропометричних), які визначаються критеріями функціональної відповідності людини і техніки [4]. Людський фактор, як чинник виробничого процесу оцінюється різноманітними якісними і кількісними ознаками, що стосуються різних ступенів, як особисто працівника, так і організації в цілому [4].

Вирішення питання проблем виробництва пов'язаних з людським фактором, слід розглядати, як взаємодію між компонентами системи, в центрі якої знаходиться людина; взаємодію між людиною і обладнанням, людиною і процедурами чи програмним забезпеченням, людиною і навколишнім середовищем, та людиною і соціальною групою, в якій вона знаходиться.

Будь-якій людині властиві обмеження можливостей або помилки. Рівень складності, виконуваних завдань не завжди відповідає психофізіологічним характеристикам людини, що призводить до виникнення проблем. Викликані людським фактором помилки, як правило, ненавмисні, тому що, людина свої помилкові дії розцінює, як вірні. За для якісної оцінки таких дій та можливості впровадити заходи, які унеможливають повторення або появу аналогічних помилок, їх слід оцінювати по шести критеріях (факторах впливу на виконавця): біологічні властивості людини (фізіологія), психологія людини (увага), психологічні процеси (сприйняття), психічний

стан (стрес), патологічний стан (хвороба), особисті якості (відповідальність), здобуті знання, уміння і навички, мотивація (побоювання).

Таким чином, основу людського фактору становить особистий потенціал людини, який складається з психофізичного, кваліфікаційного та особистісного потенціалу. Особистий потенціал, як інтегральний показник професійних, інтелектуальних і психофізіологічних можливостей людини по здійсненню широкого комплексу функцій в процесі суспільно корисної діяльності, характеризується системою показників, що розкривають різні грані його можливостей щодо участі у праці, та дозволяють підійти комплексно до виявлення резервів їх активізації [6].

Як видно, виникає необхідність впровадження заходів, спрямованих на урахування людського фактору на кожному промисловому підприємстві, як основного механізму впливу на економічні показники організації, якості та безпеки експлуатації виробленої продукції. Необхідності створення на підприємстві концепції управління людським фактором з урахуванням індивідуальних характеристик існуючого виробництва. Де необхідно визначити основні причини виникнення помилок персоналу, їх характеристики, якісний склад та їх вплив на функціонування підприємства. Відокремити помилки персоналу на основі особистого потенціалу працівників, помилки персоналу на основі технічних складових, помилки в організації виробничого процесу та помилки в системі планування, обліку та логістики. Передбачити організаційні складові в структурі підприємства для обліку, реєстрації та розслідування причин виникнення помилок персоналу, роботу з статистичними даними. І найважливішою з структурних складових організації необхідно визначити складову, яка забезпечить зворотній зв'язок та подальший аналіз результатів впроваджених заходів [4].

На існуючому етапі розвитку економіки виникає потреба розробки стратегій розвитку промислового підприємства на основі аналізу впливу людського фактору. Ці стратегії потребують більш суттєвого аналізу та ширших заходів, які будуть охоплювати всі чинники і критерії впливу людського фактору. Такі, як навколишнє середовище (фізичні параметри навколишнього середовища, та його вплив на фізіологічний стан працівника), нормативи і організаційно-технологічні процедури підприємства, мотивація в системі відносин людського фактору та її вплив на ефективність діяльності підприємства, технічне і технологічне забезпечення підприємства, соціальні та соціально-психологічні відносини в виробничих групах. Особливу увагу треба приділяти помилкам в управлінських рішеннях.

Таким чином, людський фактор в управлінні підприємством є найважливішим компонентом загальної системи управління, який визначає необхідний стан персоналу, дозволяє забезпечувати виконання завдань, за рахунок створення необхідних властивостей персоналу підприємства [4, 5]. Ефективна система механізмів управління людським фактором працівників забезпечить підвищення ефективної діяльності підприємства та його подальший стратегічний розвиток.

#### Перелік посилань

- 1 Бойко Т.В., Борисова Т.Н. Людський фактор як основний ресурс підвищення ефективності підприємства. Науковий журнал «Вісник економіки і права» №5, 2018. С36-45
- 2 Колмаков В. Управління розвитком персоналу: Учбовий посібник Міжрегіональна академія управління персоналом.- К.: МАУП, 2006. 712с
- 3 Інформаційні технології. [електронний ресурс]. Режим доступу: [http://infohmc5.blogspot.com/p/blog-page\\_44.html](http://infohmc5.blogspot.com/p/blog-page_44.html).
- 4 Корнілова О.В. Людський фактор антикризового управління та його особливості в підприємствах роздрібної торгівлі.- Електронний журнал «Ефективна економіка» №12. -2010. <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=425>

5 Економічна енциклопедія. У трьох томах. Т. 2. / Редкол. С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Видавничий центр «Академія», 2001. 840с

6 Артем'єв В.Д., Лисаков Н.Д., Лисакова Е.Н. Людський фактор в експлуатації авіаційної техніки: монографія.-К. Видавництво ІП Жуков, 2018. 156с.