**ЗМІСТ**

[ВСТУП 3](#_Toc69059655)

[РОЗДІЛ 1. МЕНЕДЖМЕНТ: ПОНЯТТЯ ТА ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА 5](#_Toc69059656)

[1.1. Психологічна специфіка управлінської діяльності 5](#_Toc69059657)

[1.2. Методи соціально-психологічного впливу на працівників 11](#_Toc69059658)

[РОЗДІЛ 2. ПОНЯТТЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСНОВ МЕНЕДЖМЕНТУ 17](#_Toc69059659)

[2.1. Теоретичні основи взаємодії персоналу та керівництва 17](#_Toc69059660)

[2.2. Самоствердження та самоконтроль менеджера 21](#_Toc69059661)

[ВИСНОВКИ 29](#_Toc69059662)

[СПИСОК ВИКОРИСТАНМХ ДЖЕРЕЛ 31](#_Toc69059663)

**ВСТУП**

**Актуальність теми дослідження.** Розвиток ринкових відносин призвів до зростання ролі людського фактора у виробництві. Теорія управління персоналом найманою особою, вплив якої в системі управління повинен бути мінімізований, змінила концепцію управління персоналом, яка розглядає персонал як найважливіший ресурс для забезпечення ефективності в сучасних конкурентних умовах. Зрештою, значення інтелектуального та фізичного в людині впливає на економічний розвиток більше, ніж на всі інші фактори виробництва загалом. Відсутність надійної творчої групи кваліфікованих кадрів зводить нанівець вплив інших факторів.

**Мета дослідження** – теоретичний аналіз соціально-психологічного аспекту менеджменту.

**Об’єкт дослідження** – соціально-психологічний аспект менеджменту.

**Предмет дослідження** – суспільні відносини у сфері соціально-психологічного аспекту менеджменту.

**Структура курсової роботи.** Курсова робота складається зі вступу, двох розділів, висновків та списку використаних джерел.

**РОЗДІЛ 1. МЕНЕДЖМЕНТ: ПОНЯТТЯ ТА ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА**

**1.1. Психологічна специфіка управлінської діяльності**

Психологія управління відносно молода галузь психології, її становлення відбувалося за умов значного розвитку суспільних і економічних наук. Основи психології управління формувалися під впливом економіки, наукового управління, кібернетики, соціології, психології праці, соціальної психології. При цьому кожна із дисциплін зробила свій внесок у розвиток психології управління, формулювання її завдань і предмета.

На різних етапах розвитку психології управління в її предмет включали наступні аспекти:

* соціально-психологічні питання виробничих груп і колективів, психологічні особливості діяльності керівника, психологічні проблеми добору керівних кадрів, психолого-педагогічні особливості їх підготовки і перепідготовки;
* функціонально-структурний аналіз управлінської діяльності, соціально-психологічний аналіз виробничих і управлінських колективів, психологічні проблеми взаємовідносин в колективі;
* сукупність психічних явищ і відносин в організації (психологічні чинники ефективної діяльності керівників, психологічні особливості прийняття індивідуальних і групових рішень, психологічні проблеми лідерства тощо) [3, с. 67].

**1.2. Методи соціально-психологічного впливу на працівників**

Соціально-психологічні методи діють як регулятори соціальних, психологічних, ідеологічних та етичних відносин у колективі. Велика кількість психологічних факторів відображається на результатах праці. Вміння їх враховувати допомагає керівнику цілеспрямовано впливати на окремих працівників і формувати колектив з єдиними цілями. Крім того, для результативного управління колективом необхідно знати моральні і психологічні особливості окремих працівників, соціально-психологічні характеристики окремих груп.

Фактично соціально-психологічні методи — це сукупність специфічних прийомів впливу на особистісні відносини, які виникають у трудових колективах, а також на соціальні процеси, які в них відбуваються. їх можна поділити на дві групи: соціальні і психологічні.

Соціальні методи дають змогу встановити призначення і місце працівників у колективі, виявити лідерів і забезпечити їх підтримку, пов'язати мотивацію працівників із кінцевими результатами функціонування підприємства, забезпечити ефективні комунікації і вирішення конфліктів у колективі.

**РОЗДІЛ 2. ПОНЯТТЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСНОВ МЕНЕДЖМЕНТУ**

**2.1. Теоретичні основи взаємодії персоналу та керівництва**

Управління персоналом умовно можна розділити на дві складові: робота з персоналом та управління персоналом. Водночас слід зазначити, що робота з персоналом та управління персоналом відрізняються не тільки за їх організаційним призначенням та функціями, але й за предметами. На відміну від управління персоналом, суб’єктами якого є лінійні керівники всіх рівнів, суб’єктами роботи з персоналом є кадрові менеджери кадрової служби в цілому.

Технічне завдання лінійних керівників включає питання оперативного управління діяльністю головних підрозділів, організації роботи персоналу, створення умов, необхідних для виконання людьми своїх обов’язків, найму та звільнення працівників, їх оцінки, нагородження та караючи їх.

Технічне завдання функціональних менеджерів включає прийняття відповідних рішень рекомендаційного характеру для регулювання діяльності працівників, безпосередньо підпорядковуються іншим (лінійним) менеджерам. Ці рішення, як правило, стосуються робочих методів, як діяти далі [3, с. 67].

**2.2. Самоствердження та самоконтроль менеджера**

Одним із яскравих показників успіху керівництва та всієї організації є самомотивація працівників - їх здатність у багатьох складних та відповідальних ситуаціях тривалий час обходитися без зовнішнього позитивного підкріплення. Часто для людей головним стимулом є самореалізація, відповідна їх "карті мотиваторів", що означає набір особистих пріоритетів для кожної людини. З одного боку, це може бути зручно для менеджера: йому не потрібно докладати значних зусиль для додаткової мотивації, але з іншого боку, працівник часто стає погано керованим, особливо при частковій або повній втраті інтересу до роботи, він легко залишає компанію в ситуації, коли самореалізація стає неможливою.

Існують деякі методи управління, які допомагають розвивати навички самомотивації працівника таким чином, що вони відіграватимуть позитивну роль у його житті.

**ВИСНОВКИ**

Поняття "управління" є досить загальним і трактується по-різному. Він об'єднує дуже різні принципи, ролі, діяльність та функції. Це поняття часто використовується у двох значеннях: як функціональна концепція, яка охоплює бізнес-процеси та функції, що характеризують діяльність підприємства (купівля, виробництво, продаж тощо), та як організаційна концепція, що характеризує осіб, що приймають рішення, їх ролі у діяльності підприємства (правління, керівник цеху, майстер). Загалом домінує функціональний підхід, який визначає завдання діяльності та бізнес-процесів, тоді як другий підхід зосереджується на ролі менеджерів на різних організаційних рівнях.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Афанасьєва Н. Є. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу. Харків : ХНАДУ, 2015. 320 с.
2. Базаров Т. Ю. Управління персоналом. К.: Українська Консалтинговая Сіть, 2011. 395 с.
3. Бардась А. В. Менеджмент. Д.: Національний гірничий університет, 2012. 381 с.
4. Брич В. Я. Психологія управління. Київ : Кондор-Видавництво, 2013. 384 с.
5. Верещагина Л. А., Психология потребностей и мотивация персонала. Харьков. Из-во «Гуманитарный центр». 2011. 156 с.
6. Веснин В. Р. Практичний менеджмент персоналу. М.:Юристь, 2008. 732 с.
7. Гапонов Артем Ігорович. Удосконалення організації процесу управління персоналом підприємства, на прикладі ТОВ "Тернопільська меблева фабрика" : дипломна робота магістра за спеціальністю „073 менеджмент“ Тернопіль: ТНТУ, 2019р. 126 с.
8. Дубовик Т. А. Управління персоналом. Навчальне видання. К.: Українська Консалтинговая Сіть.2010. 749 с.
9. Дяків О. П., Островерхов В. М. Управління персоналом : навчально-методичний. Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 288 с.
10. Кириченко О. А. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності. К.: Знання-Прес, 2012. 742 с.
11. Кочеткова А. І. Основи управління персоналом. К: ТЕСИС, 2009. 209 с.
12. Кравченко В. О. Менеджмент: Навчальний посібник. Одеса: Атлант, 2013. 165 с.
13. Мельман В. А. Управление персоналом. Харьков : ХНАГХ, 2012. 162 с.
14. Мельман В. О. Конспект лекцій з навчальної дисципліни «Соціальнопсихологічні основи менеджменту». Харків : ХНУМГ ім. О.М. Бекетова, 2018. 47 с.
15. Менеджмент : навч. посіб. / за заг. ред. Л. С. Шевченко. Х. : Право, 2013. 216 с.
16. Менеджмент : Навчальний посібник / за ред. Н.С. Краснокутська, О.М. Нащекіна, О.В. Замула та ін. Харків : «Друкарня Мадрид», 2019. 231 с.
17. Назарчук Т. В. Менеджмент організацій. К.: «Центр учбової літератури», 2016. 560 с.
18. **Пилипенко А.А. Менеджмент: підручник. Х.: Видавничий Дім "ІНЖЕК", 2005. 456 с.**
19. Пономаренко Ю.М. Стратегія управління трудовими ресурсами підприємства. 2005. 43 с.
20. Стахів О. Г., Явнюк О. І., Волощук В. В. Основи менеджменту. ІваноФранківськ: «ЛілеяНВ», 2015. 336 с.
21. Травин В.В. Основи кадрового менеджменту, М.: Дело, 2015 351 с.
22. Управління персоналом : навч. посіб. / за ред. А. О. Азарова, О.О. Мороз, О. Й. Лесько, І. В. Романець; ВНТУ. Вінниця : ВНТУ, 2014. 283 с.
23. Холода Б. І. Управління персоналом,- Киів: ЦУЛ, 2013. 256 с.
24. Шкільняк М. М, Овсянюк-Бердадіна О. Ф., Крисько Ж. Л., Демків І. О. Менеджмент: Навчальний посібник. Тернопіль: Крок, 2017 р. 252 с.
25. Занюк С. С. Психологія мотивації. Київ : Либідь, 2013. 304 с.