КУРСОВА РОБОТА

на тему:

**«Соціально-психологічні методи управління персоналом»**

**ЗМІСТ**

**ВСТУП…………………………………………………………………..…....3**

**РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ПРО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ……………..5**

1.1.Методи управління персоналом на підприємстві та місце серед них соціально-психологічних методів………………………………………………….5

1.2.Види соціально-психологічних методів управління персоналом……..8

1.3.Роль та ефективність використання соціально-психологічних методів управління персоналом…………………………………………………………….10

**РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ПАТ «ЖИТОМИРСЬКИЙ МАСЛОЗАВОД» ЯК СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ……………………………..……………………….15**

2.1.Аналіз господарсько-фінансової діяльності ПАТ «Житомирський маслозавод»……………………...…………………………..……………………..15

2.2.Кількісна та якісна оцінка елементів системи управління на ПАТ «Житомирський маслозавод»……………………………………………………..19

2.3.Дослідження психологічних особливостей управління в трудовому колективі ПАТ «Житомирський маслозавод»……………………………………21

**РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПАТ «ЖИТОМИРСЬКИЙ МАСЛОЗАВОД»………………………………………..24**

**ВИСНОВКИ………………………………………………………………...30**

**СПИСОК ВИКОРИСАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ…………………………….32**

**ВСТУП**

**Актуальність теми.** Будь-яка організація знаходиться і функціонує в середовищі. Кожна дія всіх без винятку організацій можливо тільки в тому випадку, якщо середовище допускає його здійснення. Внутрішнє середовище організації є одним з ключових чинників її ефективності. Вона містить в собі той потенціал, який дає можливість організації функціонувати, а, отже, існувати і виживати в конкурентному середовищі. Але внутрішнє середовище може бути також і джерелом проблем і навіть загибелі організації в тому випадку, якщо вона не забезпечує необхідного функціонування організації.

**Мета і завдання дослідження.** Метою даної роботи є теоретичне та практичне дослідження соціально-психологічних методів управління персоналом.

**Об’єктом дослідження** є методи управління персоналом.

**Предметом дослідження** є удосконалення соціально-психологічних методів управління персоналом на ПАТ «Житомирський маслозавод».

**Структура та обсяг курсової роботи.** Курсова робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та списку використаної літератури. Загальна кількість сторінок – 34.

**РОЗДІЛ 1**

**ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ПРО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

**1.1.Методи управління персоналом на підприємстві та місце серед них соціально-психологічних методів**

Кожна сфера людської діяльності так чи інакше має свої специфічні методи. Так і в сфері управління персоналом невід'ємною частиною є методи управління персоналом.

Метод управління персоналом – спосіб впливу на персонал і окремого працівника, метою якого є здійснення координації його діяльності в процесі господарювання підприємства. Тобто, за допомогою методів управління персоналом реалізуються головні завдання всієї галузі управління персоналом - пошук найбільш ефективних інструментів впливу на персонал підприємства для розкриття потенціалу співробітників і, відповідно, для досягнення цілей підприємства.

Традиційно в науці і практиці розрізняють класифікацію методів управління персоналом на основі їх змісту і спрямованості [1, с.114]:

− адміністративні (організаційно-розпорядчі);

− економічні;

− соціально-психологічні методи.

**1.2.Види соціально-психологічних методів управління персоналом**

Якщо окремо розділити соціальні і психологічні методи, то до соціальних відносяться:

1) методи соціального регулювання (критика і самокритика, соціальне планування, звичаї й традиції, обмін досвідом);

2) методи соціального нормування (правила внутрішнього розпорядку, статути громадських організацій, правила службової етики й етикету, кодекси честі, форми дисциплінарного впливу);

3) методи морального стимулювання (оголошення подяк, присвоєння почесних звань, надання додаткових соціальних благ) [6, c. 179-180].

До психологічних методів управління науковці відносять:

1) методи гуманізації праці – методи, що спрямовані на поліпшення естетичних умов праці шляхом дизайну робочого місця, використання психологічного впливу кольору, музики, освітлення, використання сучасних технічних засобів праці тощо;

2)методи комплектування трудових колективів, які базуються на використанні соціометричного тестування, за допомогою якого встановлюють симпатії в колективі, психологічну сумлінність тощо;

**1.3.Роль та ефективність використання соціально-психологічних методів управління персоналом**

В умовах реформування економіки України зростає потреба в ефективному використанні людських ресурсів. Саме тому все більшого значення набувають соціально-психологічні методи мотивації персоналу.

Актуальність даної проблематики пояснюється тенденціями, які сформувалися у ХХ сторіччі, згідно з якими менеджмент почав розглядатися як процес управління людьми й визначатися як об’єкт управління, а не як частина певного механізму.

Соціальні і психологічні технології не менш важливі, ніж внутрішні адміністративні заходи. Вони впливають на емоції людей, отже є не менш ефективними.

Соціально-психологічні методи спрямовані на особистість, а не на колектив. Також вони підтверджують її важливість та почуття потрібності, допомагаючи почувати робітнику себе комфортно серед персоналу.

Грамотне керівництво підприємства впроваджує чотири етапи, необхідні для ефективної роботи персоналу:

**РОЗДІЛ 2**

**АНАЛІЗ ПАТ «ЖИТОМИРСЬКИЙ МАСЛОЗАВОД» ЯК СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ**

**2.1.Аналіз господарсько-фінансової діяльності ПАТ «Житомирський маслозавод»**

«Житомирський маслозавод» було створено у 1981 році задля задоволення потреб області в молочній продукції. Згодом продукція підприємства набула популярності в інших регіонах України та за її межами. До 1976 року на території діючого маслозаводу знаходився «Житомирський м’ясокомбінат». З 1976 по 1981 роки відбулась реконструкція приміщень заводу. Починаючи з 1981 року, поетапно були введені в дію цехи по виробництву масла тваринного, сухого знежиреного молока, морозива. В 1996 році «Житомирський маслозавод» шляхом приватизації був реформований у ВАТ «Житомирський маслозавод». На цьому етапі приватизації було викуплено 75% акцій, в тому числі членами колективу – 51%[18]. Працівники підприємства приділяють особливу увагу тим видам продукції, які користуються попитом на ринку споживання і потребують високої технології і якості виробляємої продукції. «Житомирський маслозавод» за період існування завоював авторитет і популярність продукції в Росії – другому за величиною після українського ринку збуту, країнах Прибалтики, Чехії, Японії, Франції, Швейцарії, Німеччині, Польщі, Ірландії, Таїланді та Англії.

Відповідно до Господарського кодексу України за формою організації «Житомирський маслозавод» належить до акціонерного товариства. Такому товариству Господарський кодекс України надає таке значення: акціонерним товариством є господарське товариство, яке має статутний капітал, поділений на визначену кількість акцій однакової номінальної вартості, і несе відповідальність за зобов'язаннями тільки майном товариства, а акціонери несуть ризик збитків, пов'язаних із діяльністю товариства, в межах вартості належних їм акцій, крім випадків, визначених законом. Акціонерні товариства бувають Публічні та Приватні, “Житомирський маслозавод” відноситься до 1го типу [10].

**2.2.Кількісна та якісна оцінка елементів системи управління на ПАТ «Житомирський маслозавод»**

На ПАТ «Житомирський маслозавод» застосовується лінійно- функціональна структура управління. В її основу покладена ієрархічна організація процесу управління за функціями (виробництво, постачання і збут, бухгалтерський облік, кадри, тощо). Отже, така організаційна структура управління на підприємстві дає змогу забезпечити розподіл праці, при якому лінійні ланки управління приймають управлінські рішення та контролюють їх, а функціональні – консультують, інформують, організовують та планують, тобто виконують функції консультаційного апарату лінійних керівників [13].

Слід також зазначити, що рівень оплати праці працівників ПАТ «Житомирський маслозавод» значно вищий за мінімальну заробітну плату по Україні в цілому майже в 2 рази, і трохи вищий за середньомісячну заробітну плата по поліграфічної галузі.

**2.3.Дослідження психологічних особливостей управління в трудовому колективі ПАТ «Житомирський маслозавод»**

Головним ресурсом в розвитку кожного підприємства є людський фактор, тобто персонал організації, без наявності якого існування підприємства не можливе. На Заході на підприємствах більше уваги приділяють людському фактору, тому що він забезпечує розвиток і прибутковість організації. Персонал – це перш за все, колектив, в якому існує певна ієрархія, тобто керівник і підлеглі.

Дуже важливою умовою формування і розвитку взаємин в колективі між підлеглими та керівником ПАТ «Житомирський маслозавод» , збереження сприятливого морально-психологічного клімату є психологічна сумісність. При формуванні між особистісних зв’язків у колективі необхідно дотримуватись ряду вимог щодо цілеспрямованого добору кадрового складу колективу: комплектувати первинні групи з урахуванням темпераменту й характеру працівників. Кожний темперамент має свої позитивні й негативні риси [11].

Здійснюючи добір і розстановку кадрів, необхідно враховувати і забезпечувати умови, за яких найефективніше можуть розкритися кращі якості особистості і не виявляться слабкі її сторони.

**РОЗДІЛ 3**

**ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПАТ «ЖИТОМИРСЬКИЙ МАСЛОЗАВОД»**

Умовою тривалої успішної діяльності підприємства є його цілеспрямований керований розвиток, який відбувається за допомогою відповідних способів розвитку. Спосіб розвитку підприємства – це організована послідовність дій, наслідком виконання яких є позитивні зміни в діяльності підприємства, що забезпечує цільовий контрольований перехід підприємства з поточного стану до майбутнього, більш досконалого, якісно нового, який характеризується зміцненням потенціалу підприємства, набуттям нових можливостей, здатністю вирішувати принципово нові завдання або застосувати нові способи вирішення існуючих завдань. Зміни в економічних умовах господарювання, пов’язані з ринковою трансформацією економіки, визначила необхідність удосконалення всієї системи управління розвитком підприємства виробничо-господарською діяльністю. Сучасний стан і процеси розвитку виробничо-господарською діяльністю показують, що цей сегмент ринкової економіки має позитивні перспективи. Необхідно їх використовувати, що вимагає ефективного розвитку підприємства виробничо-господарською діяльністю. На підприємстві ПАТ «Житомирський маслозавод» передбачаються адміністративні методи управління, що ставлять перед собою завдання виробничого контролю:

**ВИСНОВКИ**

Підсумовуючи слід зазначити, що в науковій літературі вчені виділяють багато різноманітних форм і методів управління персоналом. Проте на практиці не можна обмежуватись лише одним із них. Система управління буде ефективною лише у тому випадку, якщо вона буде охоплювати декілька різних форм і методів управління із врахуванням особливостей діяльності підприємства, організації виробництва і праці, умов праці, структури та особливостей трудового колективу, потреб працівників, корпоративної культури, ситуації на ринку праці та економічної ситуації в країні.

Соціально-психологічні методи управління – це способи здійснення управлінських дій на персонал, що базуються на використанні закономірностей соціології і психології. Об’єктом впливу цих методів є групи людей і окремі особи.

**СПИСОК ВИКОРИСАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ**

1.Шапиро С. А. Мотивация. М.: ГроссМедиа, 2010. С. 240.

2. Балабанова Л. В. Сардак О. В. Управління персоналом. К.:Центр учб. л-ри, 2011. 468 с.

3.Економічна енциклопедія / за ред. Б. Гаврилишина. К. : Академія, 2012. Т. 3. 951 с.

4. Балабанова Л.В. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах ринкової економіки : монографія/ Донецьк : ДонНУЕТ, 2010. 229 с.

5. Менеджмент: Підручник / за ред. В.В. Стадник, М.А. Йохна. К.: Академвидав, 2010. 472 с.

6.Харченко Г. Особливості соціально-психологічних методів в управлінні підприємством. *Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства.* 2013. № 53 (1026). С. 178-181.

7. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2016. Вип. № 10. Частина 2. С. 121-125.

8.Шаповалов М. Н. Методы управления персоналом. URL: http://www.hrm.ru. /db/hrm/vid/km/code/type/article.html (дата зверння: 28.01.2021).

9.Пашутин С. О лояльных сотрудниках. Управление персоналом. URL: https://www.audit-it.ru/articles/personnel/a114/161337.html (дата зверння: 28.01.2021).

10.Вікіпедія «Житомирський маслозавод». URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Житомирський\_маслозавод (дата зверння: 28.01.2021).

11.Національна комісія з цінних паперів та фондового ринку. URL: https://www.nssmc.gov.ua/2018/10/24/komsya-nagadu-pro-nov-vimogi-do-rozkrittya-rtchno-nformats-emtentami/ (дата зверння: 28.01.2021).

12.Офіційний сайт підприємства. URL: https://rud.ua/company/history/ (дата зверння: 28.01.2021).

13.StockWord. Інформація про ПАТ «Житомирський Маслозавод». URL: https://www.stockworld.com.ua/ru/profile/company/543256b05dfc9d997f0049 15 (дата зверння: 28.01.2021 р.).

14.Топалова Е.Х., Супрун А.В. Світовий досвід оцінювання персоналу в державній службі. *Актуальні проблеми державного управління, педагогіки та психології. Збірник наукових праць.* 2010. Вип. №1(2). С. 79–84.

15. Кириллова Е. Оценка 360 градусов: плюсы и минусы. URL: http://www.hr-portal.ru/article/otsenka-360-gradusov-plyusy-i-minusy (дата зверння: 28.01.2021 р.).

16. Бахрах Д.М. . Адміністративне право. Підручник. Частина загальна. М.: Изд-во БЕК, 2013.58 с.

17. Онищенко В. О. Організація виробництва: Навч. посібник. К.: Ліб-ро, 2013. 336 с.

18.Гончарук А. Г. Формування механізму управління ефективністю підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук: спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами». Одеса, 2010. 37 с.

19.Афанасьєв М. В. Економіка підприємства: підручник. К.: Ліра-К, 2013. 664 с.

20. Герчикова И. Н. Менеджмент: Учебник. М.: Юнити-Дана, 2010. 371 с.

21. Горлачук В. В. Економіка підприємства. Миколаїв: Вид-воЧДУ ім. Петра Могили, 2010. 344 с.