Міністерство освіти і науки України

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет

Кафедра менеджменту та маркетингу

РОМАНЮК МИХАЙЛО ДМИТРОВИЧ

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЯМИ

073 Менеджемент

Автореферат

на здобуття першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

м.Івано-Франківськ – 2023 рік

Дипломна робота виконана в Прикарпатському національному університеті імені Василя Стефаника

Науковий керівник: к.е.н., проф. Романюк М.Д.

Рецензент: к.е.н., проф. Матковський П.Є.

Захист відбудеться: 22 червня 2023 р.

Дипломну роботу надано до захисту: 8 червня 2023 р.

Завідувач кафедри проф. Романюк М.Д. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (підпис)

**ЗМІСТ**

ВСТУП……………………………………………………………………...….3

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ СКЛАДОВИХ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЯМИ……..…6

1.1. Психологія управління як галузь психологічної науки ……………….6

1.2. Предмет, об'єкт і завдання психології управління організаціями…...11

1.3. Структура, функції та основні категорії психології управління……..20

1.4. Методологія і методи психології управління організаціями…………30

РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ВИКОРИСТАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ АСПЕКТІВ УПРАВЛІННЯ У КП «ЛІСОВИК» …………………………………36

2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства…………...36

2.2. Стратегічне управління у підприємстві……………………………….51

2.3. Аналіз застосування соціально-психологічних аспектів управління у підприємстві…………………………………………………………………….…..58

РОЗДІЛ 3 УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ АСПЕКТІВ УПРАВЛІННЯ У КП «ЛІСОВИК»…………………………….….64

3.1. Удосконалення використання соціальних методів управління у підприємстві…………………………………………………………………….…..64

3.2. Стимулювання психологічних аспектів управління підприємством………………………………………………………………….…..69

3.3 Прогнозування ефекту від удосконалення методів управління………………………………………………………………………..…72

ВИСНОВКИ …………………………………………………………….…..76

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ……………………………….80

ДОДАТКИ…………………………………………………………….…….87

**ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ**

**Актуальність дослідження.** Характерною умовою забезпечення ефективної діяльності сучасних підприємств є їх орієнтація на стратегічне управління. Необхідність цього зумовлена ​​переходом на інноваційний шлях розвитку національної економіки, стрімкими темпами змін зовнішнього середовища та появою нових неочікуваних викликів, які потребують оперативного відповідного реагування компаній. Продуктивність праці співробітників безпосередньо залежить від мотивації, морально-психологічного клімату в колективі. Тому одним із головних завдань кадровика є створення мотиваційного середовища, яке підвищує соціальну активність як окремого працівника, так і всього колективу. Цілеспрямовані соціально-психологічні методи управління конкретною групою працівників можуть створити ефект синергії кадрового потенціалу підприємства.

Водночас мінливість зовнішнього середовища (COVID-19, необхідність працювати в умовах адаптивного карантину, в умовах війни між Росією та Україною) змінює внутрішню мотивацію співробітників та ускладнює завдання HR. менеджери. Усе це свідчить про актуальність досліджень у даному напрямку.

**Зв’язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Робота виконана в межах науково-дослідної тематики кафедри Менеджменту Прикарпатського національного університету ім. В.Стефаника. Аспекти практичної реалізації результатів роботи розвивались при практичних дослідженнях на КП «Лісовик».

**Мета написання дипломного дослідження** заключається в теоретичному та практичному дослідженні основних соціально-психологічних аспектів управління організаціями. Виходячи з мети роботи можна сформувати наступні **завдання:**

1. Розглянути теоретичні основи формування соціально-психологічних складових управління організаціями;
2. Провести аналіз використання соціально-психологічних аспектів управління у КП «Лісовик»;
3. Визначити шляхи удосконалення соціально-психологічних аспектів управління у КП «Лісовик».

**Об‘єктом написання дипломного дослідження** виступає система управління організаціями.

**Предметом дослідження** являються соціально-психологічні аспекти управління організаціями.

**Методологічна база дослідження**. Для досягнення поставленої мети та завдань були використані різноманітнінаукові методи, а саме: теоретичне узагальнення, аналіз та синтез, порівняльний аналіз, коефіцієнти та методи фінансового аналізу, PEST аналіз та SWOT аналіз, планування та прогнозування, табличний та графічний.

**Теоретична база дослідження.** Проблемам підвищення ефективності управління людськими ресурсами присвячені праці багатьох сучасних українських та зарубіжних вчених. Зокрема, Л. О. Кустріч, В. І. Кустріч займаються пошуком інноваційних форм управління людськими ресурсами, Н. М. Фоміна розглядає тенденції розвитку управління людськими ресурсами конкуренції в умовах цифровізації, дослідження Н. І. Черненко про можливості використання штучного інтелекту заслуговує на увагу в управлінні персоналом. Бикова А.Л., Лобза А.В., Пільгун А.Р. слушно зазначають, що вимоги до системи управління людськими ресурсами під час кризи відрізняються від вимог до звичайного управління.

**Інформаційну базу** дослідження склали наукові праці вітчизняних та зарубіжних дослідників у сферах менеджменту, стратегічного менеджменту, фінансів та економіки, фінансово-управлінська звітність КП «Лісовик» за 2020-2022 рр., науково-практичні матеріали конференцій, представлена ​​інформація. в Інтернеті тощо.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в опрацюванні теоретико-методологічних основ формування соціально-психологічним складових управління організаціями.

**Структура класифікаційної роботи** включає титульний аркуш, зміст, вступ, три розділи із десятьма підрозділами, висновки та список використаної літератури. Всього робота налічує 105 сторінок друкованого тексту, з них 78 сторінок основного тексту та 56 найменувань списку використаних літературних джерел.

**ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ**

У **розділі 1 «Теоретичні основи формування соціально-психологічних складових управління організаціями»** досліджено поняття психології управління як галузі психологічної науки, психологія особистості як наука, що вивчає психологічну (інтелектуальну, вольову, емоційну) структуру особистості, загальні та специфічні закономірності її психіки, забезпечує психологію управління її знаннями, конкретними спостереженнями, узагальненнями та роздумами над такими функціональними особливостями особистість як самосвідомість, самооцінка, самооцінка, спосіб життя. Визначено предмет, об’єкт та завдання психології управління організаціями, обґрунтовано структуру,функцію та основні категорії психології управління. Визначено методологію і методи психології управління організаціями.

**У розділі 2 «Аналіз використання соціально-психологічних аспектів управління у КП «Лісовик»** був проведений аналіз фінансово-господарської діяльності та проаналізовано фінансові результати підприємства. За результатами проведених досліджень встановлено, що КП «Лісовик»ефективно здійснювало фінансово-господарську діяльність у 2022 році, проведений аналіз стратегічного управління підприємством, де було виявлено сильні і слабкі сторони підприємства, проаналізовано застосування соціально-психологічних аспектів управління у підприємстві.

**У розділі 3 «Удосконалення соціально-психологічних аспектів управління у КП «Лісовик»** були запропоновані шляхи удосконалення використання соціальних методів управління у підприємстві, проаналізовано стимулювання психологічних аспектів управління підприємством, розроблено прогнозування ефекту від удосконалення методів управління.

**ВИСНОВКИ**

У роботі здійснено теоретичне узагальнення і практичному дослідженні основних соціально-психологічних аспектів управління організаціями.

1. Встановлено, що психологія управління — розділ психології, що виробляє психологічні знання про управлінську діяльність.

Сформувавшись на стику психологічних дисциплін, психологія управління функціонує і розвивається в нерозривному зв'язку з багатьма суспільними науками (філософією, соціологією, політологією, педагогікою та ін.)

Важливе значення для психології управління мають принципи, методи, наукові знання психології творчості, сферою діяльності якої є творчі здібності особистості та специфіка їх реалізації, активізація творчого потенціалу, а також умови для цього формування та розвиток творчих особистостей в організації. Знання факторів і конкретних методів активізації творчого потенціалу особистості, групи і всього колективу організації відіграє істотну роль у психології управління.

Предметом психології управління є організована (індивідуальна і колективна) діяльність людей, пов'язаних спільними інтересами і цілями, симпатіями і цінностями, підпорядкована правилам і нормам організації.

Як наука психологія управління виробляє психологічні знання, які використовуються для вирішення проблеми контролю діяльності організації та її співробітників.

Особливості структури психології управління визначаються завданнями і функціями, які вона виконує в системі суспільних відносин. Елементами цієї структури є загальна теорія управління та загальнотеоретичні основи психології, спеціальні психолого-управлінські теорії, методи психологічного дослідження.

Основним завданням психології управління є розкриття основних психологічних особливостей управління, пояснення їх причин, рушійних сил і механізмів, прогнозування розвитку управління та обґрунтування сутності методів психологічної підтримки вирішення управлінських завдань. Тому структуру психології управління складають компоненти, пов’язані з методологічними аспектами менеджменту, феноменологією управлінської діяльності, закономірностями та механізмами управління людськими ресурсами, теоретичним обґрунтуванням методів з точки зору їх ефективності та практичного застосування.

Існують різні класифікації методів психології управління. Наприклад, вони розрізняють емпіричні методи дослідження та методи моделювання. За іншою класифікацією — методи збору інформації та методи її обробки. Як правило, цей поділ є умовним, оскільки для кожного дослідницького методу збору даних потрібна певна програма для їх обробки.

1. Організація КП "ЛІСОВИК" ПАСІЧНЯНСЬКОЇ СІЛЬСЬКОЇ РАДИ зареєстрована 26.05.2017. Засновником та власником майна Комунального підприємства «Лісовик» Пасічнянської сільської ради (далі Підприємство) є територіальна громада селища Битків, сіл Пнів, Білозорина, Мозолівка, Пасічна, Постоята, Букове, Соколовиця, Зелена, Черник та Максимець в особі Пасічнянської сільської ради (далі – Орган управління).

Предметом діяльності Підприємства є господарська діяльність по наданню послуг та виконанню робіт, яка здійснюється з метою основних завдань Підприємства.

КП «Лісовик» має просту організаційну структуру з невеликою кількістю лінійних і функціональних відділів: економічний відділ, виробничі цехи, оптовий відділ з відділами збуту, постачання і зберігання, роздрібний відділ з відділом продажів, мережа магазинів, відділ логістики, митний відділ, присутність якого спростило митне оформлення, і відділ логістики, який займається плануванням перевалки готової продукції та управлінням цим процесом, а також оптимізацією транспортних маршрутів.

Статутний капітал Підприємства утворюється Органом управління до реєстрації його як суб’єкта господарювання. Розмір статутного капіталу Підприємства складає 1700000 (один мільйон сімсот тисяч) гривень.

Система збалансованих показників показала, що КП «Лісовик» має суттєві внутрішні проблеми за кожною з основних сфер господарювання, які тісно пов’язані між собою. Поліпшення в одній сфері забезпечує покращення в іншій. Перш за все, компанії важливо вдосконалити маркетингову сферу та внутрішні бізнес-процеси.

Соціально-психологічні відносини однозначно проявляються і діють на різних рівнях соціальної організації КП «Лісовик». Вони виникають і відіграють важливу роль на рівнях первинного (контактного) колективу, де відбувається безпосередня взаємодія працівників, безпосередні міжособистісні контакти між ними. На рівні вторинних і тим більше великих колективів і соціальних груп соціально-психологічні зв'язки і відносини виявляються у вигляді масових явищ: суспільного настрою, мислення, свідомості і, в результаті перекриття багатьох змінних, створюють особливу складність для керівництва.

1. Розвиток персоналу компанії структуровано за чотирма рівнями. Найбільшу увагу керівництву КП «Лісовик» слід приділити вектору навчання працівників, особливо можливостям використання технологій дистанційного навчання, оскільки онлайн-курси, вебінари та тренінги не заважають працівникам виконувати свої безпосередні обов’язки та не потребують тривалої відсутності. з робочого місця та не вимагає витрат на фінансування навчання.

Важливе значення набули такі соціально-психологічні стимули менеджменту в КП «Лісовик»:

- стабільність посадового становища є основним стимулом до роботи;

- скорочення з ініціативи адміністрації відносно рідкісні, оскільки пов'язані з дотриманням великої кількості різноманітних нормативних актів;

- сприяння зближенню співробітників з компанією (видання фірмових журналів, журналів, що висвітлюють діяльність і події життя компанії, демонстрація переглянутих відеофільмів і фільмів, організація святкових заходів і вихідних, на що витрачаються значні кошти).

Визначені методи управління можуть активно використовуватися керівниками працівників КП «Лісовик» з метою вдосконалення управління виробничим потенціалом. Це дозволить більш ефективно використовувати елементи виробничого потенціалу підприємства та створить основу для забезпечення ефективного управління КП «Лісовик» в цілому.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Балицька О. П. Теоретичні підходи до типізації персоналу як однієї з основ управління людськими ресурсами. Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право. 2013. № 4. С. 53-58.
2. Бєлік В. Д. Формування теоретико-методологічних основ управління персоналом підприємств. економіки і держ. 2014. № 9. С. 74-76.
3. Бєлік В. Д. Функціональний підхід до формування системи управління персоналом підприємства. Вісник Львівської комерційної академії. Серія економічна. 2014. Випуск 45. С. 54-57.
4. Бикова А. Л., Лобза А. В., Пільгун А. Р. Розробка антикризової програми управління персоналом як стратегії подолання бізнес-проблем підприємства. 2022. № 1 (124). С. 67-71. DOI: https://doi.org/10.32840/1814-1161/2022-1-11.
5. Бутенко І. А., Курносова А. В. Методичні підходи до оцінки ефективності системи управління персоналом підприємства. Економічні інновації. 2015. Випуск 60(1). С. 66-74.