

Список использованных источников:

1. Петражицкий Л. И. Акции. Биржевая игра и теория экономических кризисов. Об акционерном деле и типических ошибках при оценке шансов неизвестной прибыли / Л. И. Петражицкий. – СПб. : ЛЕНАНД, 2016. – 320 с. (Original work published in 1911).
2. Петражицкий Л. И. Теория права и государства в связи с теорией нравственности / Л. И. Петражицкий. – СПб. : Лань, 2000. – 608 с. (Original work published in 1907).
3. Akerlof, G. A. (1980). A theory of social custom, of which unemployment may be one consequence. *Quarterly Journal of Economics*, 94(4), 749-775.
4. Andreoni, J. (1989). Giving with Impure Altruism: Applications to Charity and Ricardian Equivalence. *Journal of Political Economy*, 97(6), 1447-1458.
5. Camerer, C., & Ho, T.-H. (2015). Behavioral game theory, experiments and modeling. In H. P Young & S. Zamir, (Eds.), *Handbook of game theory* (pp. 517-573). Amsterdam: Elsevier.
6. Fehr, E., & Schmidt, K. (1999). A theory of fairness, competition, and cooperation. *Quarterly Journal of Economics*, 114(3), 817-868.
7. Frans van Dijk, & Frans van Winden (1997). Dynamics of social ties and local public good provision. *Journal of Public Economics*, 64(3), 323-341.
8. Haidt, J. (2003). The moral emotions. In R. J. Davidson, K. R. Scherer, & H. H. Goldsmith (Eds.), *Handbook of affective sciences* (pp. 852-870). New York: Oxford University Press.
9. Nelson, W. (2001). Incorporating fairness into game theory and economics: comment. *American Economic Review*, 91(4), 1180-1183.
10. Smith, A. (1955). *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations*. Chicago: Encyclopædia Britannica. (Original work published in 1776).
11. Smith, A. (2002). *The theory of moral sentiments*. Cambridge: Cambridge University Press (Original work published in 1759).

Потеря Ю. О.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара(Україна)

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ МЕТОДИ

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Запорукою успішної роботи менеджера є не тільки проведення валютно-фінансових робіт, але й вміння працювати з людьми. Психологічна взаємодія – це мистецтво, яким повинен володіти кожен кваліфікований менеджер. З розвитком маркетингу та торгівельної діяльності загалом виникає необхідність вивчати й знати саме психологічні характеристики споживачів, а не тільки збирати про них стандартні дані: вік, стать, місце проживання, рівень доходів тощо [1]. Тому саме соціально-психологічні методики менеджменту допомагають регулювати трудову поведінку персоналу та встановлюють характер спілкування керівників і підлеглих для запобігання стресовим ситуаціям і конфліктам.

Мета роботи – визначити теоретичні та практичні аспекти менеджменту, дослідити психологічні аспекти мотивації в процесі роботи та вивчити соціально-економічні відносини між підлеглими й керівництвом.

Соціально-психологічні методи впливу на роботу колективу або окремої особистості засновані на законах соціології та психології. Однією з головних цілей використання керівництвом психології на виробництві – мінімізація особистісних конфліктів між персоналом. Крім того, соціально-психологічні методи допомагають управляти кар'єрою кожного працівника, допомагають скоординувати дії працівників та формувати корпоративну культуру. Соціологічні методи допомагають виявити лідера, визначити місце кожного в колективі, підвищити ефективність праці та ефективності виробництва.

Правильний підбір персоналу – це процес, з якого починається виробництво. Він є справою першорядної важливості для будь-якої фірми, будь то велика фабрика або приватний салон краси. Схеми відбору кадрів різняться в залежності від того, до якої «хвилі» належить підприємство. Наприклад, компанії старого зразка найчастіше використовують стандартні методики відбору. Перевага віддається кандидатам, які мають досвід у роботі та мають найбільше записів у трудовій книжці. Також увага приділяється автобіографії та наявності диплома або свідоцтва про отриману освіту. Співбесіди з кандидатами різняться залежно від типу підприємства. Компанії старого зразка використовують стандартні методики проведення співбесід.

Зовсім інша сторона управління персоналом, компанії сучасного покоління. Деякі організації при відборі персоналу окрім стандартних методів використовують й новаторські ідеї. Найняті кваліфіковані психологи можуть провести комп'ютерні тестування, які допоможуть виявити відповідних кандидатів, виділити лідерів та допомогти іншим знайти своє місце у компанії. Важливим елементом співбесіди може стати рішення кандидатом практичних завдань, що відображують суть справжньої роботи. Результатом цього тесту буде оцінка творчого потенціалу кандидата за допомогою незвичних для нього завдань. Найбільші шанси на посаду мають кандидати, які мають якомога вищу оцінку здібностей до навчання, здатність роботи в команді [2].

Адаптація – наступна важлива частина продуктивної роботи працівника. Цей процес включає входження нових співробітників у колектив і ознайомлення їх

зі специфікою роботи. Керівництво повинно швидко сприяти адаптації нових членів команди. Для цього використовуються такі методи:

- Наставництво – допомога з боку досвідченого співробітника.
- Семінари та тренінги, які допомагають розвинути комунікативні навички, навчання технологіям поведінки в екстремальних ситуаціях.
- Спеціальні рольові ігри, розроблені для зближення колективу і зміцнення командного духу.
- Екскурсії по новому підприємству, знайомство зі співробітниками, корпоративною культурою.
- Бесіда нового співробітника з менеджером з персоналу, безпосереднім керівником [3].

Мотивація є головним інструментом активізації трудової діяльності людських ресурсів. Під системою мотивації розуміють комплекс заходів, що заохочують персонал підприємства до ефективної праці для досягнення мети підприємства [4]. Зазвичай система мотивації персоналу поєднує в собі такі елементи: заробітна плата, соціальний пакет, публічне визнання, участь робітників в управлінні підприємством. Найбільш привабливим місцем роботи для кваліфікованих кадрів є ті організації, де їм буде надані найкомфортніші умови.

Для ефективної роботи персоналу, стимулювання продуктивності виробництва і підтримки кваліфікованих кадрів керівництву необхідно постійно проводити навчання персоналу і сприяти його розвитку. Деякі компанії навіть мають спеціальні підрозділи, де робітники, які мають великий досвід, навчають нових кадрів. Серед найбільш популярних типів навчання можна виділити: тренінги, семінари, лекції, конференції, ділові сніданки, круглі столи, ділові ігри та самостійне навчання.

Такі регулярні заходи працюють як мотивуючий фактор, тому що кожен в робочому колективі має потребу в професійному та особистісному зростанні. Також постійне навчання мотивує та вселяє почуття стабільності та безпеки.

На сучасному етапі HR-фахівці на кожному етапі роботи в своєму арсеналі мають безліч найрізноманітніших розробок і методик. Кожен рівень – від підбору

персоналу до його звільнення – має окремі схеми, які сприяють досягненню максимальної ефективності підприємства.

Для покращення соціально-психологічної взаємодії персоналу менеджеру необхідно враховувати психологічні особливості кожного з співробітників. Приємне оточення, налагоджені стосунки між колегами та комфортні умови для праці сприяють швидкому розвитку підприємства. Доповненням до основи ефективного існування системи менеджменту та виробництвом повинна бути повна взаємодія між керівництвом та працівниками.

Для того, щоб команда працювала ефективно та виконувала усі поставлені задачі, менеджер має бути психологічно готовий до будь-яких проблем, пов'язаних з процесом управління. Єдиний злагоджений колектив – мета, до якої повинен прагнути кожен керівник [1].

Список використаних джерел:

1. Крупський О. П. Професійна культура майбутнього менеджера: психолого-педагогічні аспекти й чинники формування / О. П. Крупський, Є. В. Намлієв // Теорія і практика професійного становлення особистості в соціокультурному просторі : моногр. / за ред. : О. О. Лаврентьєвої, О. П. Крупського, Є. В. Намлієва. – Дніпропетровськ : Акцент, 2014. – С. 257–281.
2. Положення про Департамент федеральної служби зайнятості населення по Суб'єкту РФ. Постанова Уряду РФ від 19.01.1998 N 55 // М., 2001р.
3. Управление персоналом организации: современные стратегии, технологии и методы [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.kp.ru/guide/upravlenie-personalom-organizatsii.html>
4. Верхоглядова Н. І. Економіка підприємства / Н. І. Верхоглядова, Д. М. Ядранський, Н. А. Іваннікова. – К. : Видавничий дім «Професіонал», 2008. – 384 с.

Прилипко Д.І.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара(Україна)

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Сьогодні система управління персоналом підприємства являє собою комплекс цілей, завдань і основних напрямків діяльності, що забезпечує постійне підвищення конкурентоспроможності організації в ринкових умовах, зростання продуктивності праці і якості роботи, забезпечення високої соціальної ефективності функціонування колективу [1].