

Мельник І. О., кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки підприємств, Миколаївський національний аграрний університет, м. Миколаїв, Україна

ORCID ID: 0000-0002-1334-5484

e-mail: melnik@mnau.edu.ua

Разговорова А. А., здобувач вищої освіти факультету менеджменту, Миколаївський національний аграрний університет, м. Миколаїв, Україна

ORCID ID: 0000-0003-2603-595X

e-mail: razghovorova@outlook.com

Застосування соціально-психологічних методів управління колективом

Анотація. У статті розглядаються сучасні методи менеджменту, їх зміст, структура та ефективність як важливого складника забезпечення ефективного функціонування підприємства та досягнення результативності. Досліджуються особливості соціально-психологічних методів управління персоналом в Україні на сучасному етапі її розвитку, проаналізовано актуальні проблеми розвитку управління кадрами та запропоновано напрями їх вирішення. У роботі подано підхід до формування організаційно-економічного механізму управління розвитком аграрного підприємства, спрямованого на створення взаємозв'язку соціальних та психологічних методів управління. Розглянуто такий механізм у контексті його спрямованості на реалізацію місії, цілей та стратегії розвитку, заснованих на його глибокій інтегрованості у зовнішнє та внутрішнє середовище підприємства. У статті розглянуто сучасний досвід використання прогресивних соціально-психологічних методів управління персоналом. Встановлено, основні соціальні й психологічні методи впливу на колектив. Виявлено особливості управління сільськогосподарським підприємством. У роботі розглянуто класифікацію соціально-психологічних методів менеджменту. Обґрунтовано доцільність їх застосування в управлінні персоналом. Поглиблено теоретичний базис дослідження методів керування. Окремлено способи підтримки вмотивованості працівників та визначено пріоритетні з них для аграрного сектору економіки.

Ключові слова: управління; соціально-психологічні методи; підприємство; сільськогосподарський колектив; вплив; мотивація.

Melnyk I., Ph.D. in Economics, Associate Professor of the Department of Enterprise Economics, Mykolayiv National Agrarian University, Mykolayiv, Ukraine

Razghovorova A., Higher Education Learner of Management Faculty, Mykolayiv National Agrarian University, Mykolayiv, Ukraine

Application of Social-Psychological Methods of Collective Management

Abstract. Introduction. The article deals with modern management methods, their content, structure, and effectiveness as an important component of ensuring the effective functioning of the enterprise and achieving efficiency. The peculiarities of social-psychological methods of personnel management in Ukraine at the present stage of its development are investigated, actual problems of personnel management development are analyzed and ways of their solution are suggested.

Purpose. The paper presents an approach to forming an organizational and economic mechanism for managing the development of agrarian enterprise, aimed at creating the relationship of social and psychological management methods. Such a mechanism is considered in the context of its focus on the implementation of the mission, goals and development strategy, based on its deep integration into the external and internal environment of the enterprise.

Results. The article examines the modern experience of using progressive social and psychological methods of personnel management. The basic social and psychological methods of influence on the team are established. The features of the management of an agricultural enterprise are revealed. The classification of social and psychological methods of management is considered in the paper. The expediency of their application in personnel management is substantiated.

Conclusions. The theoretical basis of the study of management methods is deepened. The ways of supporting the motivation of workers are outlined and priority ones for the agricultural sector of the economy are identified.

Keywords: management; social and psychological methods; enterprise; agricultural collective; influence; motivation.

JEL Classification: D74, M11, M12, O13, O15.

Постановка проблеми. Труднощі управління людьми обумовлені виключною складністю поведінки людини. Для керування підприємствами в умовах прискорення науково-технічного прогресу в усіх галузях народного господарства, інтенсифікації

виробництва необхідний творчий підхід до управління, активна участь усіх робітників у вирішенні проблем виробничо-господарської діяльності. Трудова активність та розвиток творчої ініціативи робітників значною мірою залежать від уміння

керівника враховувати і використовувати у своїй діяльності соціально-психологічні методи управління.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням управління персоналом присвячені роботи таких вчених, як Д. Е. Мейо, Н. І. Барановська, Р. Є. Булат, В. Врум, А. Маслоу, М. Портер, І. Ш. Карібова, Клейменова, М. В. Симонова, Ю. В. Морозюк, В. С. Пловинко, П. І. Разінков, Н. А. Савельєва, Д. П. Соловійов, А. І. Турчинов, Ю. К. Чернова, І. І. Феклістов та ін.

Формулювання цілей дослідження. Метою є обґрунтування особливостей використання соціально-психологічних методів управління персоналом аграрних підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Теоретичною основою соціальних і психологічних методів управління є соціальна психологія і психологія особистості як науки про закони психофізичної діяльності індивіда, різних суспільних груп, колективів. Мета цих методів управління - вивчати і використовувати закони психічної діяльності людей для оптимізації психологічних явищ і процесів в інтересах суспільства і особистості. У цьому полягає єдність, тісний зв'язок і взаємозумовленість соціальних і психологічних методів управління. Взаємозв'язок соціальних і психологічних впливів на колектив наведено на рисунку 1.

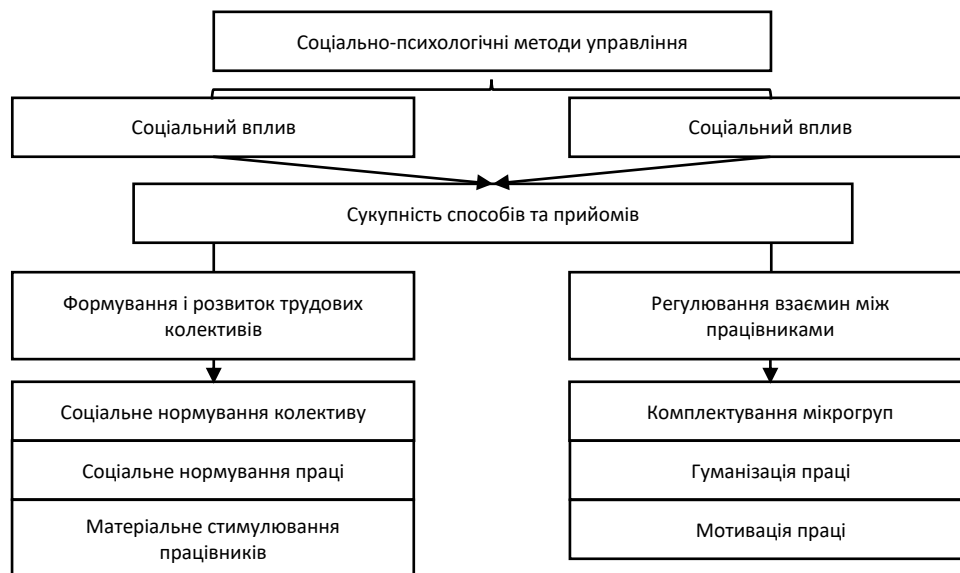


Рисунок 1 – Система соціально-психологічних методів управління

Джерело: побудовано авторами на основі [1]

Разом з тим між ними існують і відмінності: за допомогою соціальних методів управління здійснюється управління відносинами в колективах і між колективами; за допомогою психологічних – управління поведінкою індивіда і міжособовими стосунками у колективі [1].

Об'єктом соціальних методів управління на рівні організації та підприємства є група працівників і трудовий колектив у цілому, а метою управління - формування і розвиток колективу для оптимальної згуртованості його членів у досягненні загальної мети методом забезпечення єдності інтересів, соціальної справедливості, розвитку ініціативи і почуття відповідальності кожного працівника за результати індивідуальної та колективної праці [2].

Соціальні методи управління забезпечують формування і розвиток трудових колективів управлінням свідомістю і поведінкою людей через фактори їхньої діяльності. Такими факторами є потреби, інтереси, мотиви, ідеали, цілі, нахили тощо.

У структурі суспільних відносин виділяють механізм соціальних ролей.

Роль – це функція соціальних відносин, яка реалізується особою, організацією в цілому у взаємозв'язку з традиційно складеними чи встановленими зразками й наказами. Професійна роль характеризується змістом, соціальним становищем, престижем, символами. Відносно свого носія роль завжди буде виступати як фактор, який визначає його діяльність. Цю особливість ролі використовують у цілях управління при вирішенні задач удосконалення соціально-виробничих відносин. Цього досягають зміною характеристик ролі, що виконується, чим добиваються відповідної поведінки особи чи групи [2].

Психологічні методи управління поділяють на такі основні групи:

- методи формування і розвитку трудового колективу;
- методи гуманізації стосунків у трудовому колективі;
- методи психологічного спонукання (мотивації);
- методи професійного відбору і навчання.

У наш час деякі керівники намагаються використовувати нові методи - методи психологічного впливу. До них відносяться:

- метод переконання;
- метод навіювання;
- метод зараження [4].

Зараження виявляється у самих різних душевних станах, наприклад, від спортивного азарту до захопленого галасу на концерті. Визивається «несвідомою» передачею окремого психічного стану радості, страху, тривоги.

Навіювання - це одностороннє зараження, яке передбачає наявність свідомо діючого суб'єкта і об'єкта гіпнозу (навіювання).

Управлінська праця – це планомірна діяльність працівників адміністративно-управлінського персоналу, спрямована на організацію, регулювання, мотивацію і контроль за роботою співробітників організації [3]. Зміст управлінської праці залежить від його об'єкта і визначається структурою виробничих процесів, прийомами праці, її технічним оснащенням, а також взаєминами, що виникають у процесі виконання управлінських функцій. Характеристику змісту управлінської праці можна описати за допомогою схеми (рисунок 2).

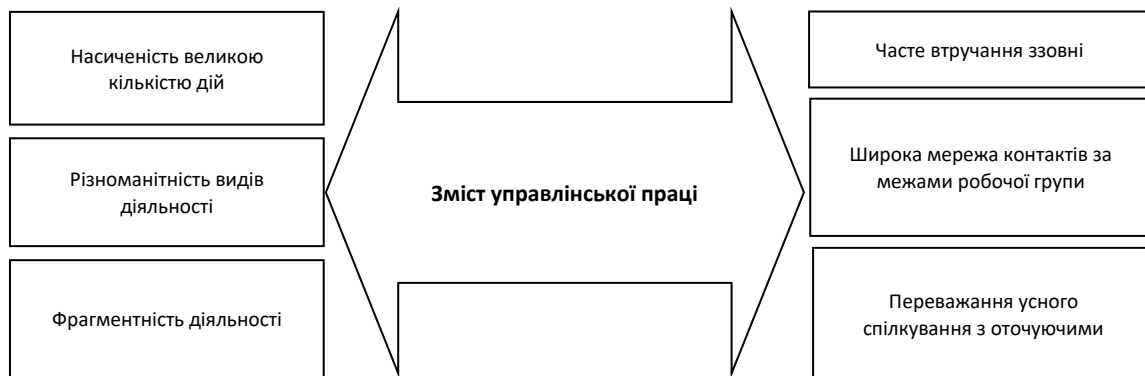


Рисунок 2 – Характеристика змісту управлінської праці

Джерело: побудовано авторами на основі [4]

У процесі організації праці керівник виконує такі функції, як прогнозування, організація, планування, облік, контроль та регулювання. У керованій системі він є не тільки організатором, а й вихователем персоналу. Для цього менеджер застосовує відповідні принципи та методи впливу на людей [4].

Зміст роботи керівника визначається функціональною роллю в управлінні виробничим колективом. Управлінці беруть участь у підготовці робіт, пов'язаних з плануванням, підготовкою та обслуговуванням виробництва, його координацією та управлінням, забезпеченням фінансовими ресурсами, управлінням соціальним розвитком колективу тощо [3].

Характер діяльності керівника дуже різноманітний. Він виступає в ролі організатора, фахівця, адміністратора, громадського діяча та вихователя. Виконуючи організаційно-адміністративні функції, управлінці займаються пошуком та підготовкою нових рішень. Їхня праця має творчий характер, властивий винахідникам, раціоналізаторам, новаторам виробництва.

Дуже часто різні види роботи керівника виконуються паралельно, передусім при застосуванні виховної та організаторської праці, а часто і одночасно з творчою працею керівника. Стану організації управлінської роботи притаманні певні недоліки. Головною причиною є те, що праця

висококваліфікованих фахівців не завжди використовується за призначенням. Так, нормативний обсяг часу на виконання кожної функції й фактичні витрати на її здійснення, як правило, не співпадають. Це відображає розбіжність формальної та змістовної структури праці робітників [5].

Ефективна робота управлінського апарату повинна забезпечувати надійне функціонування системи управління, яке виключало б випадкові помилки в інформації внаслідок необ'єктивності її підготовки, переписки або перешкод при її передаванні та використанні.

Одним з основних питань удосконалення організації праці управлінських робітників є розробка раціональних форм розподілу та кооперації праці. Багато фахівців приділяють значну увагу питанню впливу керівника на морально-психологічний клімат колективу. В міру підвищення рівня посади керівника підвищуються вимоги до його фахових та особистих якостей [5].

Отже, особливо актуальним завданням є удосконалення процесу підготовки та перепідготовки керівних кадрів; посилення контролю за їх добором відповідно до ділових та особистих якостей робітників, їх здібностей та нахилів до організаторської роботи; посилення контролю за виховною діяльністю керівних працівників.

Аналіз управлінської роботи свідчить про її функціональну неоднорідність. У порівнянні з працею робітників вона має свої істотні особливості. Перш за

все це розумова праця. Розрізняють три види розумової праці: евристична, адміністративна і операторська (рисунок 3).

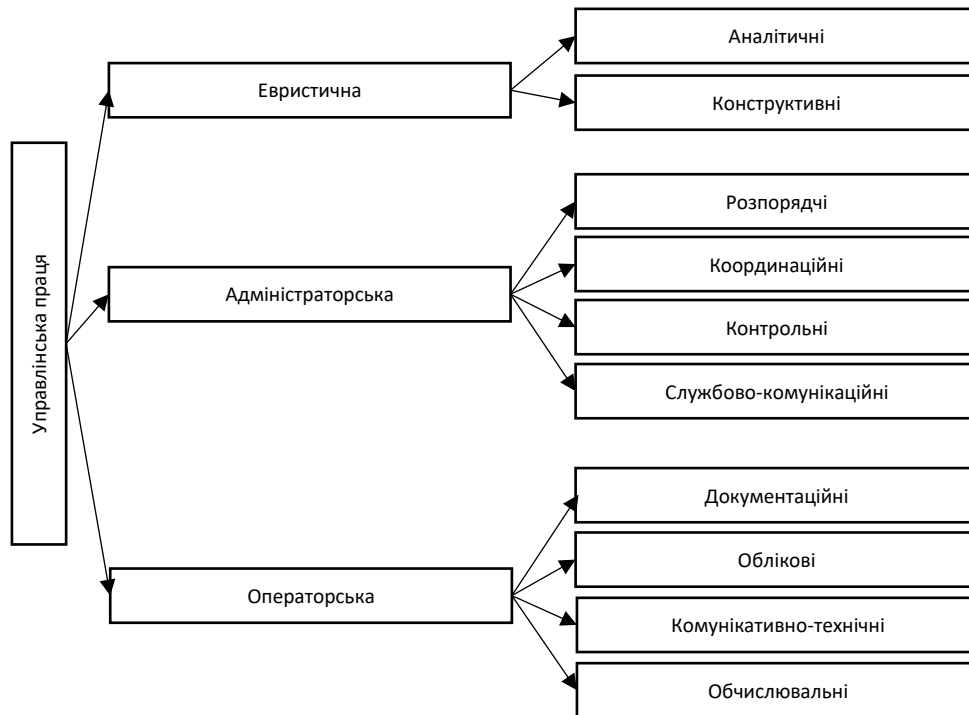


Рисунок 3 – Структурування управлінської роботи за змістом процесу

Джерело: побудовано авторами на основі [2]

Евристична праця – творча складова розумової діяльності. За своїм функціональним призначенням вона характеризується як праця по дослідженню, аналізу і розробці різних питань (розробка планів і аналіз їх виконання, визначенню напрямів удосконалення конструкції і складу продукції, технології, організації виробництва і праці, вирішення соціальних проблем). За змістом евристична праця пов'язана з виконанням аналітичних та конструктивних операцій і спрямована на розробку і прийняття рішень [2].

Адміністративна праця - вид розумової праці, функціональним призначенням якої є безпосереднє управління діяльністю і поведінкою людей. За змістом вона досить різноманітна і включає виконання різних організаційно-адміністративних операцій – координаційних, розпоряджувальних, контрольних. Цей вид розумової праці покликаний забезпечити координацію діяльності окремих учасників і трудових колективів [2].

Операторська праця – це праця по виконанню стереотипних (таких, що постійно повторюються) операцій передбаченого характеру. За змістом - це інформаційно-технічна робота, що включає документаційні операції (оформлення документів, їх копіювання, розмноження, зберігання, опрацювання кореспонденції тощо), первинно-розрахункові і облікові, введення даних в ЕОМ, переробка інформації за попередньо розробленою програмою, обчислювальні операції [2].

Особливого значення в нинішній час набувають неекономічні способи мотивації. Неeкономічні способи стимулювання бувають організаційні та моральні. До організаційних способів відносять мотивацію цілями, залучення до участі в справах підприємства. Найпоширенішим мотивом є праця, потрібна й достатня для функціонування підприємства, бо якщо воно припинить свою діяльність, то працівники залишаться без роботи і не зможуть забезпечувати свої сім'ї. Праця заради отримання заробітної плати, набуття професійного досвіду, задля реалізації власного «я» є також мотивами праці. Недоліком у мотивації цілями на підприємстві є те, що в людей не сформоване усвідомлення вищої мети праці – «праця в ім'я процвітання суспільства». Така свідомість наповнює життя і працю людини сенсом, формує причетність до розвитку майбутнього своєї країни [3].

Психологічний вплив у сільськогосподарських підприємствах базується на використанні різноманітних факторів: інформованість про результати праці, моральні спонукання до творчості, ініціативи, активності якісної праці, врахуванні психологічних особливостей працівників, забезпечення перспективного соціального й професійного росту, справедливості матеріального стимулювання, підборі працівників з врахуванням їх психологічних характеристик.

Зростання ролі соціально-психологічних факторів на сучасному етапі пояснюється змінами змісту суспільної праці: покращанням його творчого і інтелектуального початку, а також зростанням культурного та професійного рівня працівників [5].

Використання морального стимулювання для покращання трудової і соціальної активності колективів, груп, окремих працівників, базується на свідомості працівників, прагненні сумлінно працювати. Стимулювання у суспільному виробництві – не тільки функція і метод впливу, але й важливий елемент механізму управління. Його ціль – досягнення високої ефективності виробництва і якості продукції, прискорення науково-технічного прогресу, вирішення соціальних проблем [5].

Психологічні методи управління покликані забезпечити формування первинних трудових колективів відповідно до індивідуальних здібностей, нахилів, інтересів працівників і дотримання їх психологічної сумісності та шляхи регулювання відносин між людьми, впливаючи на індивідуальну психологію окремих робітників. Тому знання аспектів психології та правильне використання кадрів управління має важливе значення. Вони повинні розуміти особливості поведінки людини, враховувати його темперамент, тип вищої нервової діяльності. Методи підвищення соціальної активності покликані підвищувати ініціативу і творче ставлення членів колективу до виконання службових і громадських обов'язків [6].

Також досить поширеним на сільськогосподарських підприємствах є метод орієнтуючих умов – це створення умов або ситуацій, які орієнтують особистість у необхідному напрямку. Ставлення до праці формується під впливом таких факторів, як інформація про хід виконання завдань, прибутковість, рентабельність, заробітна плата.

Методи формування і розвитку трудового колективу дають можливість підтримувати на оптимальному рівні кількісне співвідношення між працівниками з урахуванням їхньої психологічної сумісності для регулювання групових стосунків усередині колективу. Розрізняють два види психологічної сумісності: психологічну і соціально-психологічну. Психологічна сумісність передбачає адекватність психологічної реакції людей у процесі діяльності. Соціально-психологічна сумісність утверджується в результаті оптимального поєднання типів поведінки людей і ґрунтується на інтересах, потребах, ціннісних орієнтирах [6].

Сутність методів психологічного спонукання полягає у формуванні у працівників мотивів до високопродуктивної праці завдяки розвитку ініціативи та підприємництва. Досягненню необхідного рівня активності працівників сприяє використання основ теорії мотивації [6].

Методи професійного відбору і навчання спрямовані на те, щоб психологічні характеристики

людини відповідали роботі, яку вона виконує. В основі аналізу причин виникнення трудових конфліктів лежить методологічний принцип причинності. Відповідно до цього принципу між двома подіями (явищами) існує причинний зв'язок у тому разі, якщо перша подія є достатньою умовою для здійснення наступної події [5].

Згідно з таким розумінням, до причин, що зумовлюють трудові конфлікти, належать ті явища і події, внаслідок здійснення яких виникають конфлікти. Виокремлюють об'єктивні і суб'єктивні причини виникнення конфліктів.

Об'єктивні причини поєднують умови у вигляді об'єктивних похибок, слабкостей, помилок в організації праці; саме вони зіштовхують людей, роблять конфронтацію між індивідами та групами неминуною. Об'єктивні причини конфліктів припускають дві ситуації: певний принцип організації або має бути відмінений узагалі з метою вирішення трудового конфлікту, або просто вдосконалений у деталях, способах реалізації тощо. Іншими словами, причинами конфліктів тут виступають організаційно-трудова суперечності в трудовому колективі й «неантагоністичні» організаційно-трудова суперечності (як причини конфліктів) [4].

Трудовий конфлікт може ґрунтуватися також на суб'єктивних причинах, зумовлених особливостями і станами індивідів та груп. Більше того, індивіди і групи іноді привносять у свої організаційно-трудова відносини зовнішні конфліктні настрої, що виникають за межами роботи.

Об'єктивні й суб'єктивні причини трудових конфліктів не завжди помітні, іноді між ними немає чітких розмежувань. Об'єктивні суперечності в організації праці можуть призвести до глибоких особистісних антипатій, а особистісні антипатії – до викривлення організаційно-трудова відносин, ускладнення їх. Деякі причини можна було б визначити як об'єктивно-суб'єктивні. Наприклад, трудові конфлікти виникають через те, що окремі працівники чи цілі трудові групи недостатньо адаптувалися до нових принципів організації праці, недостатньо точно зрозуміли їхній зміст. Одне слово, трудовий конфлікт відбувається з приводу, а не внаслідок певної організації праці [5].

Серед проблем, що викликають конфліктність на міжвіковій основі, розрізняють такі:

- молодому працівникові іноді властиво переоцінювати свої здібності, недооцінювати досвід старших;
- досвідчені старші працівники не допомагають молодим, особливо в період адаптації;
- досвідчені старші працівники іноді недооцінюють здібності молодих;
- молодь не завжди розуміє деякі специфічні складнощі й потреби працівників старшого покоління, їхній консерватизм (старші абсолютизують свої знання

й досвід; часто вважають, що вони в усьому праві), слабку здатність сприймати нове;

– працівники старшого покоління іноді недовіркою ставляться до «занадто швидкої» кар'єри молодих, їхніх досягнень тощо [3].

Ступінь прояву причин конфліктів може бути різним, залежно від інших факторів, що дістали назву «провокаційних». У деяких випадках (наприклад у період переходу до ринкової економіки в Україні) основні причини конфлікту (соціальні, економічні) мають довгостроковий характер, і соціальна напруженість спостерігається практично постійно. Перехід її у перед-конфліктні ситуації багато в чому визначається саме дією провокаційних чинників [5].

Внутрішніми серед цих чинників є: невиконання керівництвом країни, галузі, підприємства своїх обіцянок; порушення ритму виробництва через відсутність сировини, енергоресурсів; відсутність наочних результатів турботи керівництва підприємства про працівників; протистояння між робітниками, службовцями і керівним персоналом; провокаційна діяльність лідерів деяких політичних партій і громадських організацій та ін. Зовнішні чинники провокування: дестабілізація економічної ситуації і політичної ситуації в країні в цілому; виникнення гострого дефіциту на продукти й товари; обвальне підвищення цін; обмеження соціальних прав і пільг для окремих верств населення; незаконне збагачення окремих соціальних груп та ін. Самі причини виникнення конфліктів можуть своєю чергою служити підставою для вибору моделей вирішення трудових конфліктів.

Згуртованість колективу означає єдність поведінки його членів, що заснована на спільності інтересів, ціннісних орієнтацій, норм, цілей і дій щодо їх досягнення. Згуртованість є найважливішою соціологічною характеристикою колективу. За своєю спрямованістю згуртованість колективу може бути позитивною (функціональною), орієнтованою на цілі і задачі його трудової діяльності та негативною (дисфункціональною), спрямованою на досягнення цілей, що суперечать суспільним цілям, цілям виробничої діяльності [5].

Соціально зрілий – це колектив функціонально згуртований. Він принципово відрізняється від колективу, що характеризується згуртованістю, яка обумовлена несупільними цілями, невиробничою діяльністю, а задачею збереження хороших взаємовідносин в групі як самоціллю. Цілі виробничої діяльності переслідуються тут лише настільки, наскільки вони не заважають єдності і згуртованості групи. В трудовому ж колективі, що досяг високого рівня розвитку колективізму, усі взаємовідносини між його членами включають в себе орієнтацію на цілі і задачі його трудової виробничої діяльності [3].

Такі колективи відрізняються глибокою внутрішньою єдністю їх членів. Ставлення до кожного визначається в залежності від його ділових,

професійних і моральних якостей, а не від особистих відносин з тим чи іншим працівником. В таких колективах виконуються і перевиконуються виробничі завдання, спостерігається висока соціальна активність, трудова дисципліна і стабільність [3].

Розрізняються три стадії згуртованості трудового колективу. Кожній з них відповідає певний рівень його розвитку.

Перша стадія – орієнтаційна, якій відповідає низький рівень розвитку колективу – етап становлення. Ця стадія характеризується тим, що просте об'єднання людей перетворюється на групу зі спільними цілями і задачами, ідейною спрямованістю. Кожен член колективу орієнтується в новому для нього колективі. Це може бути цілеспрямована орієнтація і самоорієнтація.

Цілеспрямована орієнтація здійснюється керівником шляхом підбору і розташування кадрів, докладною інформацією про цілі і задачі, плани і умови діяльності. Важливо правильно розташувати працівників на робочих місцях. Якщо на сусідніх, технологічно взаємопов'язаних місцях виявляються люди, які симпатизують один одному, то це покращує їхній настрій, підвищує трудову і творчу активність, позитивно позначається на результатах їхньої діяльності.

Кожен має свою особисту уяву про товаришів на роботі, про те, яким би йому хотілося бачити свій колектив. Тому цілеспрямована орієнтація завжди доповнюється самоорієнтацією. Однак при домінуванні самоорієнтації орієнтаційний період може затягнутися, стати стабільним станом колективу. В цьому випадку утворюється роз'єднаний колектив, оскільки кожен його член діє сам по собі [3].

Друга стадія – взаємоадаптаційна, яка являє собою формування єдиних установок поведінки членів колективу. Ці установки можуть формуватися двома способами: під цілеспрямованим виховним впливом керівника і шляхом само-адаптації, в результаті імітації і ідентифікації.

Імітація заключається в тому, що людина несвідомо переймає способи поведінки інших, їхні погляди і реакції на конкретні ситуації. Це найменш керований спосіб формування установок, який не завжди приводить до позитивних результатів.

Ідентифікація – свідоме слідування людини будь-яким зразкам, нормам і стандартам поведінки, ототожнення (ідентифікація) з ними правил своєї власної поведінки. В цьому випадку людина розмірковує на поведінкою тієї чи іншої особи і свідомо визначає чи слід їй поступати так само в аналогічній ситуації, а чи ж іншим чином. Взаємоадаптаційній стадії відповідає середній рівень розвитку колективу, що характеризується утворення його активу (активно діючої групи) [3].

Третя стадія – згуртування, чи стадія консолідації, колективу, етап його зрілості. Групи формуються за інтересами. Якщо їх цілі не суперечать цілям

колективу, то процес згуртування (консолідації) протікає досить швидко. Більшість працівників сприймає колективні задачі як свої особисті, утворюється ідейна єдність, співпраця. Керівник виступає не зовнішньою силою, а як людина, яка найбільш повно втілює цілі колективу [3].

Висновки. Сфера застосування соціально-психологічних методів дуже широка. Вона включає регулювання міжгрупових і внутрішньогрупових відносин, управління груповою динамікою, управління окремими явищами і сторонами колективного життя, в

якому формується суспільна свідомість, психологічні зв'язки в колективі, сумлінне відношення до праці. Отже, як показує практика, виникає необхідність використання менеджером соціально-психологічних методів на всіх рівнях та етапах управління. Це сприятиме формуванню висококваліфікованої ефективної команди, кожен член якої реалізовуватиме свій потенціал на найвищому рівні, в результаті чого підвищуватиметься результативність діяльності підприємства.

Література:

1. Балановська Т. І. Соціально-психологічні аспекти забезпечення розвитку людських ресурсів. URL: <http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/2011/v2i3/222.pdf> (дата звернення: 01.10.2019).
2. Гончаренко М. Особливості ідентифікації та використання методів управління персоналом організації. *Інноваційна економіка*. 2013. № 2. С. 186–189.
3. Гураль Н. Структурні компоненти системи стратегічного управління відтворенням трудового потенціалу торговельного підприємства. *Бізнесінформ*. 2015. № 6. С. 223–228.
4. Костюк О. Інноваційні інструменти управління персоналом. *Наукові праці Полтавської державної аграрної академії. Економічні науки*. 2013. Вип. 1 (6). С. 143–147.
5. Пучкова С. Інновації у практиці управління персоналом на сучасних підприємствах. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2008. Вип. 34. С. 140–147.
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.

References:

1. Balanovskaya, T. I. (2011). Social and psychological aspects of human resources development. Retrieved from: <http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/2011/v2i3/222.pdf>.
2. Goncharenko, M. (2013). Peculiarities of Identification and Use of Organization Personnel Management Methods. *Innovative economy*, 2, 186–189 [in Ukrainian].
3. Gural, N. (2015). Structural components of the system of strategic management of the reproduction of labor potential of a trading enterprise. *Business Inform*, 6, 223–228 [in Ukrainian].
4. Kostyuk, O. (2013). Innovative tools of personnel management. *Scientific works of Poltava State Agrarian Academy. Economic sciences*, 6, 143–147 [in Ukrainian].
5. Puchkova, S. (2008). Innovations in the practice of personnel management in modern enterprises. *Bulletin of social and economic research*, 34, 140-147 [in Ukrainian].
6. Kharchenko, G. (2013). Features of socio-psychological methods in enterprise management. *Bulletin of NTU "KPI". Series: Actual problems of management and financial and economic activity of the enterprise*, 53, 178–181 [in Ukrainian].



Ця робота ліцензована Creative Commons Attribution 4.0 International License