

Содержание

[Введение 3](#_Toc103861910)

[1 Теоретические основы социально-психологических методов 5](#_Toc103861911)

[1.1 Понятие и классификация социально-психологических методов 5](#_Toc103861912)

[1.2 Сущность социально-психологических методов 7](#_Toc103861913)

[1.3 Роль и значение социально-психологических методов в системе управления 10](#_Toc103861914)

[2 Анализ эффективности использования социально-психологических методов в РФ 14](#_Toc103861915)

[2.1 Организационно-экономическая характеристика 14](#_Toc103861916)

[2.2 Исследование существующих социально-психологических методов управления персоналом 18](#_Toc103861917)

[2.3 Рекомендации по использованию социально-психологических методов 24](#_Toc103861918)

[Заключение 28](#_Toc103861919)

[Список литературы 30](#_Toc103861920)

# Введение

В условиях жесткой конкуренции между предприятиями за лидерство в производстве, все большее число руководителей этих предприятий, понимают важность грамотного управления персоналом, что непосредственно сказывается на экономическом показателе работы любого производства.

Любое предприятие, основанное на труде большого числа людей, нуждается в совершенствовании системы управления персоналом. С каждым годом появляется много различных принципов и технологий управления сотрудниками предприятия, но неизменным, всегда остается тот факт, что каждый работник - это, прежде всего человек со своими личными социальными, психологическими и физиологическими особенностями и потребностями.

Именно эти индивидуальные особенности человека показывают, как влияют социально-психологические методы управления на эффективность работы всех подразделений предприятия.

В любом деле персонал является важнейшей составляющей любой организации. Правильное и целесообразное управление персоналом гарантирует успех работы предприятия. В условиях рыночной экономики необходимо постоянно совершенствовать систему организации труда и управления персоналом, чтобы достигнуть социально-экономической стабильности в стране. Поэтому актуальность совершенствования методов управления персоналом в организации возрастает с каждым днем.

В системе управления персоналом существуют различные методы управления такие, как административные, экономические, социально-психологические, которые тесно переплетаются между собой и направлены на достижение целей организации.

Целью написания курсовой работы является исследование и анализ социально-психологических методов управления, а затем на основе полученных исследований создать свои рекомендации по эффективному использованию социально-психологических методов управления.

Для достижения поставленной цели необходимо решение следующих задач:

1. охарактеризовать понятие и классификацию социально-психологических методов;

2. изучить сущность социально-психологических методов ;

3. описать роль и значение социально-психологических методов в системе управления ;

4. проанализировать организационно-экономическую характеристику России;

5. исследовать существующие социально-психологические методы управления персоналом в Российской федерации;

6. обозначить рекомендации по использованию социально-психологических методов.

Объектом исследования являются социально-психологические особенности работников в Российской федерации.

Теоретической и методологической основой работы послужили результаты исследований отечественных и зарубежных ученых-экономистов, нормативно-правовые документы и другие материалы справочно-правовых систем «Гарант» и «Консультант-Плюс», статистические данные Федеральной службы государственной статистики РФ, аналитические обзоры российских и зарубежных организаций.

 В процессе исследования и обработки информации были применены как общенаучные методы (синтез, сравнение, анализ, системный подход, структурно-функциональный метод и т. д.), так и специальные (табличный, статистический и др.).

 Структура данной работы состоит из трех глав, девяти пунктов, введения и заключения.

# 1 Теоретические основы социально-психологических методов

# 1.1 Понятие и классификация социально-психологических методов

Для успешной работы организации или страны в условиях становления рыночных отношений в первую очередь следует активизировать социальную активность каждого работника - инициативность, творческую целенаправленность, самодисциплину.

Осуществлению этого общего удовлетворения способствуют социальные и психологические методы управления, которые обеспечивают реальные условия для перехода функционирования организации в современных условиях. Цель этих методов управления - изучать и использовать законы психической деятельности работников для оптимизации психических явлений и процессов в интересах общества и каждой личности. В этом объекту управления помогают социальные методы управления.

Метод управления - это метод воздействия субъекта управления на объект управления по практическому осуществлению стратегических и тактических целей системы управления.

Система управления представляет собой совокупность научных подходов, функций и методов управления, целевой, обеспечивающей, управляемой и управляющей подсистем.

Таблица 1 – Методы и принципы управления персоналом[11]

|  |  |
| --- | --- |
| Принципы | Сущность принципа управления персоналом  |
| Научность | Вся организация мероприятий по управлению держится на достижениях науки |
| Плановость | Планирование в управлении персоналом должна основываться на временных рамках: стратегической, тактической и оперативной |
| Принцип первого лица | Первый руководитель на предприятии несет полную ответственность за все что происходит на фирме |
| Принцип единства распорядительстваПрогрессивность | Управление персоналом в организации должно соответствовать передовым зарубежным и отечественным аналогам |
| Преемственность  | Предлагает общую методическую основу проведения мероприятий по управлению персоналом на разных уровнях системы управления персоналом и разными специалистами, стандартное оформление документации |
| Непрерывность  | Предлагает отсутствие перерывов в работе по управлению персоналом, уменьшение времени прохождения документации, простоев технических средств |

Множественность методов управления и разные подходы к их классификации усложняют задачу выбора тех из них, которые будут более эффективны при решении конкретных управленческих задач.

Тенденция к росту числа и разнообразия методов управления требует упорядочения всей их совокупности путём классификации по определённым критериям. Характеризуя методы управления, необходимо раскрыть их направленность, содержание и организационную форму. В настоящее время в научной литературе раскрываются и применяются на практике три группы методов управления:

— административные (организационные или организационно-распорядительные);

— экономические;

— социально-психологические.

Эти группы методов управления чаще всего рассматриваются как дополняющие друг друга. В основание классификации методов управления следует положить иной признак - степень свободы объекта управления в связи с воздействием на него субъекта.

Индивидуум как объект управления может иметь следующие степени свободы:

а) ограниченную свободу, при которой субъект управления принуждает зависимый объект выполнять планы или задания;

б) мотивационную свободу, при которой субъект управления должен найти обоснованные мотивы, побуждающие объект управления к выполнению планов или заданий;

в) высокую степень свободы, при которой субъект управления должен с использованием логики и психологии формировать метод воздействия на относительно независимый объект управления, ставя во главу угла изучение психологического портрета управляемой личности и тенденции ее развития[6].

Для объекта управления в этом случае удовлетворение первичных физиологических потребностей не является приоритетным, для него важнее удовлетворение высших потребностей (самореализация, самовыражение).

Социально-психологические методы предназначены для воздействия на социальную среду между работниками предприятия.

Одна из общепринятых классификаций:

— моральное поощрение;

— социальное планирование (установление и развитие социальных норм поведения);

— убеждение;

— внушение;

— личный пример;

— регулирование межличностных и межгрупповых отношений;

— создание и поддержание морального климата в коллективе.

В рамках данной работы можно дополнить данную классификацию следующими методами:

— формирование трудовых коллективов с учетом социально-психологических характеристик людей;

— удовлетворение культурных и социально-бытовых потребностей;

Кроме того, существуют несколько методов, позволяющих выявить факторы, влияющие на эффективность труда и качество работы в целом:

— анкетирование;

— применение специальных тестов;

— хронометраж;

— опросы[4].

Таким образом, можно сделать вывод, что социально-психологические методы — это способы осуществления управленческих воздействий на персонал, основанные на использовании закономерностей социологии и психологии. Эти методы направлены как на группу сотрудников, так и на отдельные личности.

# 1.2 Сущность социально-психологических методов

Социально-психологические методы управления - способы воздействия на объект управления, основанные на использовании социально-психологических факторов и направленные на управление социально-психологическими отношениями, складывающимися в коллективе.

Социально-психологические методы основаны на использовании так называемого социального механизма управления, это, прежде всего, система отношений в коллективе, социальные потребности работников и пр.. Сущность этих методов состоит в значительном использовании неформальных подходов, личностных интересов, коллектива в управлении персоналом.

Социально-психологические методы являются одними из главных в системе управления персоналом, они позволяют определить роль и место работников в группе, выявить лидеров и предоставить им поддержку, соединить воедино мотивацию людей с итоговыми результатами хозяйственной деятельности, предоставить эффективные коммуникации и разрешение конфликтных ситуаций в коллективе[18].

Условно, социально-психологические методы можно разделить на две большие группы:

Социологические методы – направлены на группы людей и их взаимодействие в процессе труда.

Психологические методы – целенаправленно воздействуют на личность каждого конкретного человека.

Цель социологических методов - управление построением и развитием коллектива, создание в коллективе положительного социально-психологического климата, сплоченности, достижения общих целей посредством объединения всех интересов людей, развития инициативы и т. п. В основу социологических методов заключены потребности, интересы, мотивы, цели и пр.

Направления социологических методов следующие:

— методы управления групповыми явлениями и процессами: повышение социальной активности, социальное регулирование, управление установленным корпоративным поведением.

— методы управления индивидуально-личностным поведением: внушение, методы личного примера, методы мотивирующих условий.

Среди социологических методов управления выделяются:

— метод наблюдения – определяются качества сотрудника, которые возможно обнаруживаются лишь в неформальной обстановке (экстремальные ситуации).

— интервьюирование – подготовка сценария беседы, а далее, в ходе общения с собеседником – получение нужной информации.

— анкетирование – массовый опрос людей с помощью специальных анкет.

— социометрический методы – анализируются деловые дружеские связи в коллективе. На основе анкетирования сотрудников выстраивается матрица наиболее предпочтительных контактов между людьми, которая позволяет выделить также неформальных лидеров в коллективе[9].

Психологические методы имеют большое значение в работе с персоналом, так как направлены на конкретного рабочего или служащего и, как правило, строго индивидуальны. Их особенностью является внимание к внутреннему миру человека, его личности, интеллектуальным способностям, поведению, для того, чтобы сосредоточить весь внутренний потенциал человека на решении конкретных задач организации.

Направлениями психологических методов управления являются следующие:

— методы формирования и развития трудового коллектива с учетом психологической и социально-психологической совместимости.

— методы гуманизации отношений между работниками и руководителями, основанные на принципах социальной справедливости.

— методы психологического принуждения, формирование у работника инициативы, стремления к эффективному труду.

— методы профессионального набора и обучения, ориентированные на соответствие психологических характеристик человека выполняемой работе[8].

Основным средством воздействия на коллектив, в настоящее время, является убеждение. Убеждая, руководителю следует в максимальной степени определить природу человеческого поведения и отношений в процессе совместного труда. Понимание менеджером биологической природы и внутреннего мира человека помогает выбирать наиболее эффективные формы сплочения и активизации коллектива.

Целью психологических методов является создание морально-психологического климата, способствующего повышению эффективности деятельности работника и увеличению степени удовлетворенности трудовым процессом в коллективе, в организации.

Таким образом, социально-психологический климат представляется качественной стороной межличностных отношений, проявляющихся в виде некоторой совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих эффективной совместной деятельности, а так же всестороннему развитию личности в коллективе.

# 1.3 Роль и значение социально-психологических методов в системе управления

В последние годы роль социально-психологических методов усилилась. Это связано с ростом образованности, квалификации работников и общественности в целом, которые требуют от руководства применения более сложных и тонких методов управления.

Сегодня необходимо управлять через установление и проведение целенаправленных коммуникаций с различными группами общественности - с партнерами, средствами массовой информации, с местной и с широкой общественностью, с госструктурами, с финансовыми кругами, с занятыми( а так же самозанятами в значении страны).

Установлено, что результаты труда во многом зависят от целого ряда психологических факторов. Умение учитывать эти факторы и с их помощью целенаправленно воздействовать на отдельных работников поможет руководителю сформировать коллектив с едиными целями и задачами. Социологические исследования свидетельствуют о том, что если успех деятельности хозяйственного руководителя на 15% зависит от его профессиональных знаний, то на 85% - от умения работать с людьми.

Зная особенности поведения, характера каждого отдельного человека, можно прогнозировать его поведение в нужном для коллектива направлении. Это связано с тем, что каждой группе свойствен свой психологический климат.

Поэтому существенным условием образования и развития трудовых коллективов является соблюдение принципа психофизиологической совместимости. Японские социологи утверждают, что от настроения, желания человека работать и от того, какая морально-психологическая обстановка в коллективе, производительность труда примерно в 1,5 раза может увеличиться или в несколькораз уменьшиться.

Недостаточное внимание к социальным и психологическим аспектам управления вызывает нездоровые взаимоотношения в коллективе, что снижает производительность труда. Как показывает практика, формирование здорового морально-психологического климата, воспитание чувства товарищеской взаимопомощи и коллективизма более активно идет в коллективах рыночного типа[1].

Так, 91% опрошенных считают, что среди членов трудовых коллективов стала складываться атмосфера взаимной требовательности и ответственности, изменилось (в лучшую сторону) отношение к труду и распределению его оплаты, 82% опрошенных работников массовых профессий интересуются и переживают за успехи своих коллег[3].

Таким образом, чтобы воздействие на коллектив было наиболее результативным, необходимо не только знать моральные и психологические особенности отдельных исполнителей, социально-психологические характеристики отдельных групп и коллективов, но и осуществлять управляющее воздействие. Для этих целей применяются социально-психологические методы.

Главная цель применения этих методов - формирование в коллективе положительного социально-психологического климата, благодаря чему в значительной мере будут решаться воспитательные, организационные и экономические задачи.

Другими словами, поставленные перед коллективом цели могут быть достигнуты с помощью одного из важнейших критериев эффективности и качества работы - человеческого фактора. Умение учитывать это обстоятельство позволит руководителю целенаправленно воздействовать на коллектив, создавать благоприятные условия для труда и в конечном счете формировать коллектив с едиными целями и задачами[7].

Основное средство воздействия на коллектив - убеждение. Убеждая, руководитель должен максимально полно учитывать природу человеческого поведения и человеческих отношений в процессе совместной деятельности. Понимание руководителем биологической природы и внутреннего мира личности помогает ему подобрать наиболее эффективные формы сплочения и активизации коллектива.

Объектом же социально-психологического руководства в трудовом коллективе являются взаимоотношения работников, их отношение к средствам труда и окружающей среде.

Необходимость использования в практике управления организацией социально-психологических методов руководства очевидна, так как они позволяют своевременно учитывать мотивы деятельности и потребности работников, видеть перспективы изменения конкретной ситуации, принимать оптимальные управленческие решения.

Приемы и способы социально-психологического воздействия во многом определяются подготовленностью руководителя, его компетентностью, организаторскими способностями и знаниями в области социальной психологии[5].

Социально-психологические методы руководства требуют, чтобы во главе коллектива были люди достаточно гибкие, умеющие использовать разнообразные аспекты управления.

Таким образом, мы можем сделать вывод, что роль социально-психологических методов в системе управления заключается в обширных функциях рассматриваемого объекта. Значение же социально-психологических методов заключается в величине функции и роли самих подходов в системе управления социально-психологических подходов.

# 2 Анализ эффективности использования социально-психологических методов в РФ

# 2.1 Организационно-экономическая характеристика

Экономика Российской федерации располагается на 6-м месте среди стран мира, и является смешанной, а так же относится к переходному типу в рыночную экономику.

Состояние и перспективы развития экономики являются главным условием эффективного функционирования государства. Так для развития экономики и организационной структуры в Российской Федерации необходимо часто изучать статистику страны в целом, чтобы понять где проявляются проблемы в той или иной сфере. Экономическая безопасность занимает важнейшую, ведущую роль в системе национальной безопасности России.

В таблице 1 представлены основные показатели экономической безопасности РФ в 2021-2022 гг.

Таблица 1 — Основные показатели экономики РФ в 2021-2022 гг.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатель** | **Значение** | **Период** |
| Объем ВВП | 1484 USD млрд. | 2020 |
| Годовой темп роста ВВП | 3.5 % | 1 кв./22 |
| Темпы роста ВВП | -0.8 % | 3 кв./21 |
| ВВП на душу населения | 11787 USD | 2020 |
| Уровень инфляции за год | 17.8 % | апр. 2022 |
| Процентная ставка | 11 % | май 2022 |
| Уровень безработицы | 4 % | апр. 2022 |
| Заработная плата | 66757 RUB/месяц | 1073.726 USD/мес | мар. 2022 |
| Торговый баланс | 21173 USD млн. | 21.173 млрд. USD | янв. 2022 |
| Текущий баланс | 58200 USD млн. | 58.2 млрд. USD | 1 кв./22 |
| Международные валютные резервы | 593052 USD млн. | 593.052 млрд. USD | апр. 2022 |
| Государственный долг | 15874 RUB млрд. | 255.319 млрд. USD | 1 кв./22 |

Одними из показателей эффективности экономики страны, выступают показатели торгового баланса, экспорта, импорта, а так же внешнеторгового оборота. В нашей стране данные показатели носят нестабильную динамику.

Само обеспечение является одним из факторов стабильности в период пандемии и кризиса, в связи с чем, необходимо уделить больше внимания системе импортозамещения. Статистические данные не фиксируют значительного снижения импортной зависимости российской экономики, за исключением некоторых отдельных групп.

В целом уровень производительности труда в России увеличивается в среднем на 2-3% в год.

Важную роль в обеспечении экономической безопасности играют затраты на инновационную деятельность. Рост затрат на инновационную деятельность в РФ является довольно положительным моментом, ведь инновация являются двигателем прогресса и экономики, это можно увидеть по приведенным данным в таблице 2

Таблица 2 – Затраты на инновационную деятельность Российской Федерации в 2018-2020 г.г.

|  |  |
| --- | --- |
| Период  | Выделенные денежные средства |
| 2018 | 1,95 трлн.рублей |
| 2019 | 1,95 трлн.рублей |
| 2020 | 2,1 трлн.рублей |

Таким образом, рассмотрев детально показатели, характеризующие экономику России, необходимо отметить, что в настоящее время, несмотря на положительную динамику отдельных из них, уровень экономической безопасности по отдельным аспектам вызывает обеспокоенность. В частности, необходимо согласиться с тем, что и по сей день, экономика нашей страны находится в переходном типе, что доставляет не мало проблем в управлении страной.

# 2.2 Исследование существующих социально-психологических методов управления персоналом

Управленческое влияние на объект осуществляет не только менеджер как руководитель и лидер трудового коллектива, но и группа людей, которая выполняет вместе с менеджером управленческие функции, то есть сферой профессиональной деятельности, которой являются процессы управления. Этих людей принято называть управленческим персоналом, работниками аппарата управления, кадрами управления.

Для эффективного влияния на объект нужна надлежащая организация труда этой специфической части трудового коллектива организации или предприятия, ее обоснованное деление и кооперация.

Под организацией управленческого труда понимают порядок, правила служебного поведения в аппарате управления, направленные на выполнение текущих и перспективных заданий руководителями, специалистами и другими работниками управления, в соответствии с действующими должностными инструкциями и положениями о структурных подразделениях[16].

Организация труда в аппарате управления России основывается на разработке комплекса регламентов, которые определяют место и роль каждого структурного подразделения аппарата управления, порядок взаимосвязей между ними, нормы взаимоотношений внутри аппарата управления, формы влияния на деятельность объекта управления, способы контактов с окружающей средой.

Организация управленческого труда как система является результатом упорядоченной деятельности и неотъемлемой составной частью управления.

Первоочередной проблемой создания организационной системы для любого вида деятельности является деление труда, объективно необходимое любом трудовом процессе, который осуществляется коллективом. Это предопределено масштабами работы, трудностями при выполнении отдельных ее частей и этапов, рассредоточенностью во времени и пространстве, разной квалификацией и опытом работников.

При организации управленческого труда в РФ применяют три направления ее деления: функциональный, технологический и квалификационный.

Функциональное деление труда заключается в закреплении конкретных функций управления за подразделами или отдельными работниками[13].

Технологическое деление труда представляет собой специализацию работников в соответствии с тремя большими группами работ: руководство структурным подразделением, принятие решений на основе информации об осуществлении работ согласно определенной функции; обработка информации, которая поступает как от объекта управления, так и из других источников, и создание комплекса документации, необходимого для осуществления функции; оформление документации, ее пересылка, хранение, учет, сортировка[12].

Квалификационное деление труда заключается в выполнении сотрудниками организации той работы, которая отвечает их квалификации и опыту.

Заместители руководителя могут отвечать за работу разных структурных подразделений производственного и управленческого направлений.

Большой объем работы может быть разделен на одинаковые участки по определенному признаку. Например, при территориальном рассредоточении однотипных предприятий работники отдела, которые входят в состав аппарата управления организации, могут закрепляться за предприятиями, расположенными на определенной территории.

С каждым годом увеличивается объем обрабатываемой в процессе управления информации, все шире применяются средства механизации и автоматизации работ - от простой оргтехники к сложным ЭВМ, возникают новые профессии, углубляется деление, кооперация и специализация труда. Все это нуждается в определенной организации рабочих мест, их планирования, оборудования, создания оптимальных условий для труда.

Требования к организации рабочих мест можно сгруппировать таким образом: информационные, экономические, эргономические, гигиенические, эстетичные, технические, организационные.

Информационные требования охватывают комплекс мероприятий по информационному обеспечению рабочего места. К ним относят: определение объемов и структуры информации, которая поступает на рабочее место, обрабатывается на нем, создается и передается на другие рабочие места; проектирование информационных потоков, в систему которых включено рабочее место.

Информация, которая концентрируется на определенном рабочем месте, должна отвечать общим принципам научной организации управленческой информации и быть достаточной для выполнения служебных обязанностей работником.

Экономические требования предусматривают такую организацию рабочего места в аппарате управления, при которой расходы на содержание рабочего места минимальны, однако достаточны для его функционирования. Эффект от деятельности работника на рабочем месте должен превышать расходы на содержание рабочего места и работника[19].

Эргономичные требования заключаются в том, что все что окружает работающего человека, создавая его рабочую среду, - мебель, помещения, оборудование, машины, механизмы и другие орудия труда, - должно отвечать требованиям эргономики и быть максимально приспособленными к человеку, к его физической, физиологичной, эстетичной природе.

Гигиенические требования - это требования к освещению рабочих мест, воздухообмена, температурного режима, влажности, шума и других факторов, среды, которые влияют на здоровье и работоспособность человека. Эстетичные требования. Производительность труда человека в значительной мере зависит от элементов внешнего оформления среды, в которой он работает. Следовательно, такие элементы эстетичного оформления производственной среды, как внешний вид помещения и орудий труда, их цветная гама, наличие цветов в интерьере при организации рабочего места (учитываются во многих организациях России).

Технические требования. Для любого труда, в том числе для труда служащего, в первую очередь необходимо определенное пространство. Это площадь, на которой устанавливают необходимую мебель и оборудование, которую занимает сам работник, а также площадь проходов к столу, оборудованию, другого рабочего места и др.

Рабочее место в аппарате управления должно также отвечать организационным требованиям, то есть нужно определить сферу компетенции работника на определенном рабочем месте, его права, обязанности, подчиненность, вертикальные и горизонтальные связки с другими рабочими местами, формы и методы стимулирования эффективного труда. Эти вопросы решают разработкой положений о структурных подразделениях аппарата управления и должностных инструкций работников.

Положения о структурных подразделениях содержат четко сформулированные задания, функции и права каждого звена, с учетом специфических условий организации их деятельности, а также всего предприятия в целом. При разработке положений учитывают конкретные условия осуществления хозяйственно-финансовой деятельности, анализируют внутрихозяйственные связи. При этом нельзя ограничиваться отображением существующего, необходимо пытаться закрепить прогрессивные тенденции усовершенствования системы управления.

Организация информационных технологий управления является необходимым условием функционирования рыночной экономики на современном этапе развития страны. При этом большое значение имеет их исполнение в управлении предприятием, бухгалтерском учете, статистике, банковском деле, налогообложении, в социальной сфере, и т.д.

Основная задача информационных технологий управления - в результате целенаправленных действий по переработке первичной информации получить информацию нового качества, на основе которой вырабатываются оптимальные управленческие решения.

Для исключения узких мест в организации информационной технологии на предприятии используются несколько серверов в различных функциональных подразделениях предприятиях. Так, локальная вычислительная сеть представляет двухуровневую вычислительную сеть, на верхнем уровне которой организована коммуникационная среда для обмена информацией между локальными серверами, а на нижнем уровне - подключение локальных вычислительных сетей различной типологии каждого функционального подразделения к локальному серверу для обеспечения пользователям взаимного обмена информацией и доступа к корпоративным ресурсам[10].

Механизация и автоматизация управленческого труда осуществляется в двух направлениях. Первый, - внедрение современной вычислительной техники, второй - внедрение средств оргтехники и оперативной полиграфии.

Обобщенно процедуру заполнения документов можно условно разбить на три этапа:

— автоматически устанавливается номер накладной, дата и все реквизиты предприятия изготовителя;

— оператор вводит наименование клиента (достаточно первых двух - трех символов) и программа сама заполняет в документах строки наименование плательщика, фактический и юридический адрес, платежные реквизиты;

— оператор вводит наименование продукции (достаточно первых двух - трех символов) при этом программа автоматически находит полное наименование продукции, затем вводится количество (из графы "отпущено") - программа сама заполняет строки: код по ОКЕИ, цена с НДС и НП, налоговую ставку и т.д.

Результатом этих операций - полностью заполненные товарная накладная, удостоверение качества, счет-фактура и приходный кассовый ордер, которые отправляются на печать и в архив на жестких дисках, находящейся на сервере.

Таким образом, можем сделать вывод, что исследование существующих социально-психологических методов управления персоналом в Российской Федерации позволило нам глубже изучить их, а также разобрать на примерах.

# 2.3 Рекомендации по использованию социально-психологических методов

Возможность обеспечить неуклонный рост и достаточно высокие темпы экономической эффективности производства дают только переход к преимущественно интенсивному типу развития, что обеспечивается за счет правильного подхода к решению проблем на предприятии, и оптимального использования социально-психологических методов.

В виду этого, организации необходимо рационально подходить к способам решения проблем, стараясь получить максимальную выгоду от использования имеющихся ресурсов.

Для решения проблем во внутренней среде страны можно предложить следующие меры:

1. Проведение мероприятий, связанных с улучшением использования рабочей силы (определение и поддержание оптимальной численности персонала; повышение уровня квалификации).

2. Работник отождествлял себя со своим предприятием. Необходимо привить это и новым работникам. Любой успех организации должен восприниматься ими как личный. Благодаря этому сотрудник будет чувствовать, что он работает в такой организации, которая целиком и полностью зависит от него, от его работы, профессионализма.

3. Привлечение персонала к разработке и принятию решений для того, чтобы повысить интерес к труду, и тем самым улучшить социально-психологический климат организации.

4. Применение механизмов морального стимулирования: награж-дать памятными подарками, вручать похвальных грамот и дипломов за долгую службу.

5. Строить систему доверительных профессиональных отношений.(не смотря на большое число работников и компаний в России).

Не считая различных проблем, всегда есть угроза бизнеса, связанная с повышением конкурентоспособности, так как любая компания стремится к лидерству на рынке. На сегодняшний день в любой отрасли отрасли существует жесткая конкуренция. Реализуя свою продукцию на внутреннем и внешнем рынках, у предприятий РФ могут возникать проблемы, связанные с обострением конкуренции или текучести профработников.

Поэтому проведя анализ работы страны можно выделить ряд предложений для улучшения системы управления. В отношении организационной структуры могут быть произведены следующие усовершенствования:

1. Возможно, упростить организационную структуру. Решение данной задачи предполагает устранение тех явных упущений и недостатков в организационной структуре предприятия, которые могут быть выявлены в ходе быстрого анализа.

2. Привести организационную структуру в соответствие новым стратегическим и операционным целям различных компании.

3. Регламентировать организационную структуру (подготовка соответствующих регламентирующих документов)

Организационная структура управления призвана быть адекватной социально-культурной среде организации, оказывающей существенное влияние на решения относительно уровня централизации и детализации, распределения полномочий и ответственности, степени самостоятельности и масштабов контроля руководителей и менеджеров.

Таким образом, можно сделать вывод, что относительно компании в РФ:

— организационная структура управления должна, прежде всего, отражать цели и задачи, как организации, так и страны, а, следовательно, быть подчиненной производству и его потребностям;

— следует предусматривать оптимальное разделение труда между органами управления и отдельными работниками, обеспечивающее творческий характер работы и нормальную нагрузку, а также надлежащую специализацию;

— формирование структуры управления надлежит связывать с определением полномочий и ответственности каждого работника и органа управления, с установлением системы вертикальных и горизонтальных связей между ними.

Только работая над поставленными задачами, мы сможем предотвратить негативное влияние выявленных проблем и улучшить экономическую ситуацию. Этим мы сможем увеличить уровень дохода страны и повысить ее конкурентоспособность на мировом рынке.

Таким образом, можем сделать вывод, что основными рекомендациями по использованию социально-психологических методов являются: правильно выбранный стиль управления; создание благоприятного морально-психологического климата ; ведение переговоров и разрешение конфликтных ситуаций; психология принятия решений.

# Заключение

В настоящее время значительная роль в управлении персоналом отдается социально-психологическим методам воздействия. Необходимость существования этих методов обусловлена тем, что менеджмент - это, в общем, координация деятельности людей в процессе производства.

Эффективность деятельности персонала и управление им зависит, как и от объективных факторов, так и от субъективных, в том числе и от социально-психологических (например, психологический климат в коллективе).

Для результативного воздействия на коллектив необходимо знать моральные и психологические особенности отдельных исполнителей, социально-психологические характеристики отдельных групп и коллективов, но ещё и осуществлять управляющее воздействие. Для этого и необходимы социально-психологические методы воздействия.

Социально-психологические методы управления - способы воздействия на объект управления, основанные на использовании социально-психологических факторов и направленные на управление социально-психологическими отношениями, складывающимися в коллективе.

Создание в производственном коллективе такой ситуации, которая ориентирует каждого работника на раскрытие всех своих потенциальных возможностей и тем самым способствует повышению эффективности производства - это и есть цель этих методов управления.

Познание социально-психологических и индивидуальных особенностей исполнителей дает руководителю возможность сформировать и принять оптимальный стиль управления и тем самым обеспечить повышение эффективности деятельности предприятия за счет улучшения социально-психологического климата и повышения степени удовлетворенности трудом.

В аналитической части было подробно проанализировано экономическое состояние Российской федерации за последние три года 2019-2021 и его роль, место в экономике страны. Были тщательно рассмотрены и проанализированы социально-психологические методы предприятия, рекомендуемые для работы с персоналом.

На основе рассмотренного материала были представлены рекомендации по более эффективному использованию социально-психологических методов управления персоналом в Российской федерации.

Таким образом, социально-психологические методы управления в системе предприятии и страны в целом, являются неотъемлемой его частью, а так же необходимым факторов для функционирования РФ в курсовой работе.

# Список использованных источников

1. Айдаркина, Е. Е. Теория и практика управления : учебное пособие / Е. Е. Айдаркина ; Южный федеральный университет. — Ростов-на-Дону ; Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2020. — 164 с.
2. Анализ стратегического положения ПАО НК «Роснефть» [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://diplomba.ru/work/26349>
3. База знаний «Allbest»(официальный сайт) [Электронный ресурс] Режим доступа: http://knowledge.allbest.ru
4. Быстров, О.Ф. Теория менеджмента. Монография. / О.Ф. Быстров, Д.Э. Тарасов – Москва: Русайнс, 2020. – 182 с.
5. Виссема, Х. Стратегический менеджмент и предпринимательство: возможности для будущего процветания / Х. Виссема. - Москва: Финпресс, 2017. - 271 с.
6. Гапоненко, А. Л. Менеджмент : учебник и практикум для среднего профессионального образования / А. Л. Гапоненко ; ответственный редактор А. Л. Гапоненко. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 396 с.
7. Генкин, Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика) : монография / Б. М. Генкин. — 2-е изд., испр. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2020. — 352 с.
8. Гольдштейн, Г.Я. Стратегический менеджмент: Конспект лекций / Г. Я. Гольдштейн. - Таганрог: ТГРУ, 2018. - 93 с.
9. Грант, Р.М. Современный стратегический анализ - Санкт-Петербург: Питер, 2018. - 554 с.
10. Грушенко, В. И. Менеждмент. Восприятие сущности менеджмента в условиях стратегических изменений : учебное пособие / В. И. Грушенко. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 288 с.
11. Кисляков, Г. В. Менеджмент: основные термины и понятия : словарь / Г.В. Кисляков, Н.А. Кислякова. – 2-е изд. – Москва : ИНФРА-М, 2019. – 176 с.
12. Крушельницкая, О.Б. Социальная психология образования: Учебное пособие / О.Б. Крушельницкая. - М.: Вузовский учебник, 2019. - 336 c.
13. Министерство экономического развития <https://www.economy.gov.ru/>
14. ПАО НК «Роснефть» (официальный сайт) [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.rosneft.ru>
15. ПАО НК «Роснефть» (официальный сайт) [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://lenta.ru>
16. Ресурс БФО [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://bo.nalog.ru/>
17. Росстат [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/>
18. Свенцицкий, А.Л. Социальная психология общения: Монография / А.Л. Свенцицкий, В.Н. Панфёров, Л.В. Куликов и др. - М.: Инфра-М, 2017. - 64 c.
19. Социальная психология для бакалавров: Учебник / Под ред. Руденко А.М.. - Рн/Д: Феникс, 2018. - 223 c.
20. Столяренко, Л.Д. Социальная психология (для бакалавров) / Л.Д. Столяренко, С.И. Самыгин. - М.: КноРус, 2018. - 80 c.