

ВІННИЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ МИХАЙЛА КОЦЮБІНСЬКОГО

Факультет права, публічного управління та адміністрування

Кафедра фундаментальних і приватно - правових дисциплін

КУРСОВА РОБОТА

з дисципліни «Актуальні проблеми менеджменту: національні і міжнародні
стандарти»

на тему:

«ЕКОНОМІЧНІ МЕТОДИ ВПЛИВУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ТРУДОВОЇ
ДІЯЛЬНОСТІ»

Виконав студент групи 1ММЮД магістр
денної форми навчання

Мартинюк Артем Володимирович

Спеціальність: 073 «Менеджмент»

Керівник: Самборська О.Ю.

Національна шкала _____

Кількість балів: _____

Оцінка ECTS _____

Члени комісії:

ЗМІСТ

Вступ.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЕКОНОМІЧНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	5
1.1. Сутність і види економічних методів управління персоналом.....	5
1.2. Класифікація методів управління персоналом.....	7
1.3. Методи дослідження економічних методів впливу на ефективність праці.....	16
РОЗДІЛ 2. СТАН ЕКОНОМІЧНИХ МЕТОДІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ ВК АКПП «Золота нива».....	18
2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства.....	18
2.2. Загальна характеристика економічних методів впливу на трудовий колектив.....	24
2.3. Оцінка ефективності впливу економічних методів на трудовий колектив.....	26
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЕКОНОМІЧНИХ МЕТОДІВ ВПЛИВУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	28
3.1. Економічні дослідження впливу на трудовий колектив.....	28
3.2. Вдосконалення економічних методів впливу на трудовий колектив.....	32
ВИСНОВКИ.....	41
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	43
ДОДАТКИ.....	45

ВСТУП

Управління персоналом здійснюється в межах організаційних структур, через які реалізується планомірний і систематичний вплив на поведінку членів колективу організації та відносини між ними.

Ці структури мають сприяти цілеспрямованому й ефективному управлінню персоналом і всією організацією через механізм взаємодії принципів і засобів управління. Вибір управлінського стилю і методів менеджменту зумовлює певні організаційні структури та форми, а організаційна форма, у свою чергу, впливає на формування організаційної поведінки членів колективу [11, с. 56].

Управління персоналом є складним і складовим компонентом управління організацією. Складним тому, що люди за своїм характером відрізняються від інших ресурсів і вимагають особливих підходів і методів управління.

Суть управління людськими ресурсами в забезпеченні досягнень цілей організації за рахунок комплектування її персоналом відповідної компетенції, вибору стратегії управління людськими ресурсами, визначення шляхів розвитку необхідної компетенції всього персоналу і кожного її співробітника зокрема. Іншими словами, управління персоналом - це плани, що використовують можливості зовнішнього середовища для зміцнення і збереження конкурентоспроможності організації за допомогою своїх працівників. Управління людьми є основою управління організації.

Невдало вибрана модель управління персоналом наводить до різного роду конфліктам, які часто руйнують колектив і створюють напружену атмосферу на підприємстві, заважають роботі. Але повна відсутність конфліктів теж погано, інколи вони є стимул-реакцією до дозволу багатьох проблем. Тому дуже важливо керівникові правильно оцінити існуючі умови роботи на підприємстві, особливості підбраного персоналу, специфіку поставленого завдання і, ґрунтуючись на цьому, побудувати свою модель управління [2, с. 102].

Об'єктом дослідження є ВК АКПП «Золота нива» с. Балабанівка.

Для вирішення завдань, поставлених у роботі, використовувалися як загальнонаукові, так і спеціальні методи аналізу і синтезу, логічного і ситуаційного аналізу.

Дана робота містить три основні розділи.

Перший розділ – теоретичний. Ми розкриваємо сутність і значення економічних методів керівництва.

Другий розділ проведемо оцінку ефективності впливу економічних методів на трудовий колектив підприємства ВК АКПП «Золота нива».

У третьому розділі буде розглянуто напрямки вдосконалення впливу економічних методів на трудовий колектив підприємства ВК АКПП «Золота нива».

ВИСНОВКИ

1. Управління персоналом здійснюється в межах організаційних структур, через які реалізується планомірний і систематичний вплив на поведінку членів колективу організації та відносини між ними.

2. Невдало вибрана модель управління персоналом наводить до різного роду конфліктам, які часто руйнують колектив і створюють напружену атмосферу на підприємстві, заважають роботі. Але повна відсутність конфліктів теж погано, інколи вони є стимул-реакцією до дозволу багатьох проблем. Тому дуже важливо керівникові правильно оцінити існуючі умови роботи на підприємстві, особливості підбраного персоналу, специфіку поставленого завдання і, ґрунтуючись на цьому, побудувати свою модель управління.

3. Економічні методи - це елементи економічного механізму, за допомогою якого забезпечується прогресивний розвиток організації.

4. Найважливішим економічним методом управління персоналом є техніко-економічне планування, яке поєднує та синтезує в собі всі економічні методи управління. За допомогою планування визначається програма діяльності організації. Після затвердження плани надходять лінійним керівникам для керівництва роботою за їх виконанням. Кожний підрозділ отримує перспективні і поточні плани за визначеним рядком показників.

5. Отже, завданням кожного керівника є вміло поєднати переваги всіх стилів управління персоналом для забезпечення ефективної роботи всієї організації чи підприємства.

6. Зміни у сфері праці, які нині відбуваються, торкаються не лише основних параметрів трудового процесу, а й функціонування ринку праці, і ці зміни відбуваються паралельно і впливають одне на одного. Їх взаємний вплив визначає принципові зміни в системі соціально-трудова відносин. Тому виділимо такі блоки актуальних проблем економіки праці на сучасному етапі 1)

трансформація відносин на ринку праці, 2) соціалізація трудових відносин і 3) зміни безпосередньо у трудовому процесі.

7. Трудові ресурси розглядаються у двох аспектах: соціально-економічному і обліково-статистичному. Як соціально-економічна категорія, трудові ресурси, в широкому розумінні, – це частина населення, що здатна до самовідтворення і створення засобів до життя.

8. Основними якісними характеристиками трудових ресурсів виступають: стан здоров'я носіїв робочої сили, їх соціальний і статевовіковий склад, загальноосвітній та професійної-кваліфікаційний рівень, територіальна і соціальна мобільність та інші.

9. Економічні методи управління посідають центральне місце в системі наукових методів управління трудовою діяльністю людей, оскільки на їх основі встановлюється цільова програма господарського розвитку окремих підприємств і організацій і визначається такий режим роботи і такі стимули, які об'єктивно спонукають і зацікавлюють колективи і окремих працівників в ефективній праці.

10. Для того щоб досить ефективно управляти організацією і оптимально використовувати наявні ресурси, керівники вищої ланки, в першу чергу повинні самі пам'ятати про основні цілі організації і прагнути їх досягти, але також і координувати діяльність своїх підлеглих і направляти її на досягнення цих цілей.

11. Мотиваційний механізм формується під впливом двох елементів: внутрішньої психологічної схильності до тієї чи іншої діяльності (тобто внутрішніх мотивів) і зовнішнього цілеспрямованого стимулюючого впливу на людину (тобто зовнішніх мотивів).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрійчук В.Г. Економіка аграрних підприємств: Підручник. К.: КНЕУ. 2002. 624 с.
2. Багдасярян О. А. Система контролю за витратами виробництва в сучасних умовах. Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. 2007. № 3. С. 257-261.
3. Білуха М. Контроль витрат виробництва на основі впровадження комплексної автоматизації ПЕОМ. Бухгалтерський облік і аудит. 2006. № 5. С. 59-62.
4. Богиня Д. Основи економіки праці: Навчальний посібник. 2-е вид., стереотип.. Київ. Знання-Прес, 2001. 312 с.
5. Богоявленська Ю. Економіка та менеджмент праці: Навчальний посібник. Київ. Кондор. 2005. 328 с.
6. Бондар Н. Економіка підприємства: Навчальний посібник. За заг. ред. А. В. Калини; Міжрегіональна академія управління персоналом. Київ. МАУП. 2006. 350 с.
7. Виноградська А.М. Основи підприємництва: Навчальний посібник, 2-е видання. Київ. Кондор. 2005. 544 с.
8. Виханський О.С. Менеджмент: Підручник. Економіст. 2006. 470 с.
9. Грішнова О. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. Київ. Знання. 2004. 535 с.
10. Економіка праці і соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. Мін-во освіти і науки України, Донбаська державна машинобудівна академія. Київ. Центр навчальної літератури. 2006. 255 с.
11. Єсінова Н. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. Київ. Кондор. 2004. 429 с.
12. Завіновська Г. Економіка праці: Навчальний посібник. М-во освіти України. КНЕУ. Київ. КНЕУ. 2003. 298 с.

13. Бондур Т. О. Система обліку і контролю витрат сільськогосподарського виробництва за центрами відповідальності. Економіка АПК. 2007. № 4. С. 106-109
14. Калина А. Економіка праці: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. МАУП. Київ. 2004. 268 с.
15. Коваль А.П. Ділове спілкування: навчальний посібник. Київ. 2014. 418 с.
16. Ковальчук В. Лідерство в умовах трансформації // Відкритий урок: розробки технології, досвід. 2014. №2. с.14-15
17. Махсма М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. Київ. Атіка. 2005. 303 с.
18. Менеджмент персоналу: навчальний посібник. 3-те вид., випр. і доп.. Київ. Товариство «Знання», КОО. 2014. 435 с.
19. Мотивація персоналу на підприємствах. Формування ринкових відносин в Україні. 2008.№9.с.139- 142
20. Нелеп В. М. Планування на аграрному підприємстві: Підручник. 2-ге вид., перероб. та доп.. Київ. КНЕУ. 2004. 495 с.
21. Скрипко Т.О. Менеджмент: навчальний посібник. Київ. Центр навчальної літератури, 2013. 176 с.