

сільського господарства й жителів сільської місцевості продовжує розвиватися та змінюватися. Її історія ще не дописана.

### Список літератури

1. Акканіна Н. В. Основні концепції сільськогосподарського консультування : навч. посіб. / Н. В. Акканіна ; за ред. В. М. Кошелева. – М. : Агроконсалт, 2001.
2. Корольков А. Ф. Сільськогосподарські інформаційно-консультаційні служби за рубежом: етапи й типологія розвитку / А. Ф. Корольков. – М. : МСХА, 1999.
3. Посадский А. П. Основы консалтинга / А. П. Посадский. – М. : ГУ ВШЭ, 1999.
4. Gwyn E. Jones, Chris Garforth. Improving agricultural extension. – Rome : FAO, 1997.

*Проанализирована история развития информационно-консультационных служб в мире, эволюция их функций и заданий на отдельных этапах.*

***Информационно-консультационная служба, консультационная служба, консультационные услуги, сельскохозяйственная консультационная деятельность.***

*Forms of extension are analysed. Ways of improvement of their work are considered.*

***Organizational forms of extension, extension services, extension activity in agriculture, extension of agricultural higher educational institutions.***

УДК 351.823.1

## СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ МЕТОДИ В УПРАВЛІННІ СІЛЬСЬКИМ ГОСПОДАРСТВОМ

***М. В. Бесчастна, асистент***

*Проаналізовано основні методи управління персоналом, представлені в працях вітчизняних та зарубіжних учених, виділено соціальні аспекти регулювання та впливу на досягнення ефективного використання трудового потенціалу підприємства. Вивчено соціально-психологічні методи управління та подано їх детальну класифікацію. Зроблено висновки щодо необхідності переходу на нове бачення ролі працівників у діяльності сільськогосподарських підприємств і пошуку методів активізації їх потенціалу.*

***Управління, методи управління, соціально-психологічні методи, соціальні методи, морально-етичні методи, психологічні методи.***

---

© М. В. Бесчастна, 2014

Історичний досвід та сучасна практика свідчать про те, що жодна система не може функціонувати без управління. Проте на сьогодні постає проблема недостатнього вивчення особливостей соціально-психологічних методів управління персоналом підприємства та особливостей культури організації.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Соціально-психологічні методи управління відображено в наукових працях Й. С. Завадського, О. Д. Гудзинського, А. О. Чемериса, М. Ф. Кропивка, Н. В. Онищука, Ф. І. Хміля, Г. В. Щекина та ін.

**Мета дослідження** – визначити методи управління та місце соціально-психологічних методів в системі управління людськими ресурсами в організації.

**Виклад основного матеріалу.** Ринкові умови господарювання передбачають виробництво конкурентоспроможної продукції, яка є наслідком досконалих технологій та ефективного управління. Таке управління можливе тільки за умов використання досконалих і раціональних методів управління.

Уся сукупність конкретних прийомів і способів здійснення функцій управління, спрямованих на досягнення мети, є методами управління. Вони свідчать про те, як організація вирішує свої завдання у сфері управління. Враховуючи це, деякі вчені визначають метод управління як спосіб реалізації його функцій, засіб впливу органу виконавчої влади на об'єкти управління [1].

До основних методів управління, виходячи зі змісту та характеру впливу на об'єкт управління, які реалізують загальнозначущі цілі, відповідно до загальноприйнятої класифікації виокремлюють: організаційно-розпорядчі (адміністративні), економічні; соціально-психологічні.

Соціально-психологічні методи пов'язані з умовами праці, побуту, дозвілля людей, надання їм соціальних послуг, залучення у процес владовідносин, розвитком громадської та політичної активності. Вони включають заходи виховання, роз'яснення і популяризації цілей та змісту управління, врахування психологічних особливостей характеру й орієнтації людини.

Соціально-психологічні методи – це комплекс прийомів і засобів цілеспрямованого формування умонастроїв, суспільних почуттів, психологічних станів, громадського спокою або напруженості, масового оптимізму або песимізму, соціальних очікувань, переваг, орієнтації та ін. Ця робота здійснюється, у першу чергу, засобами масової інформації, ідеологічними організаціями, установами літератури й мистецтва, а також церквою. Держава не може нав'язувати той або інший соціально-психологічний проект.

Соціально-психологічні методи управління за змістом класифікуються на: соціальні, морально-етичні, психологічні (див. рисунок).

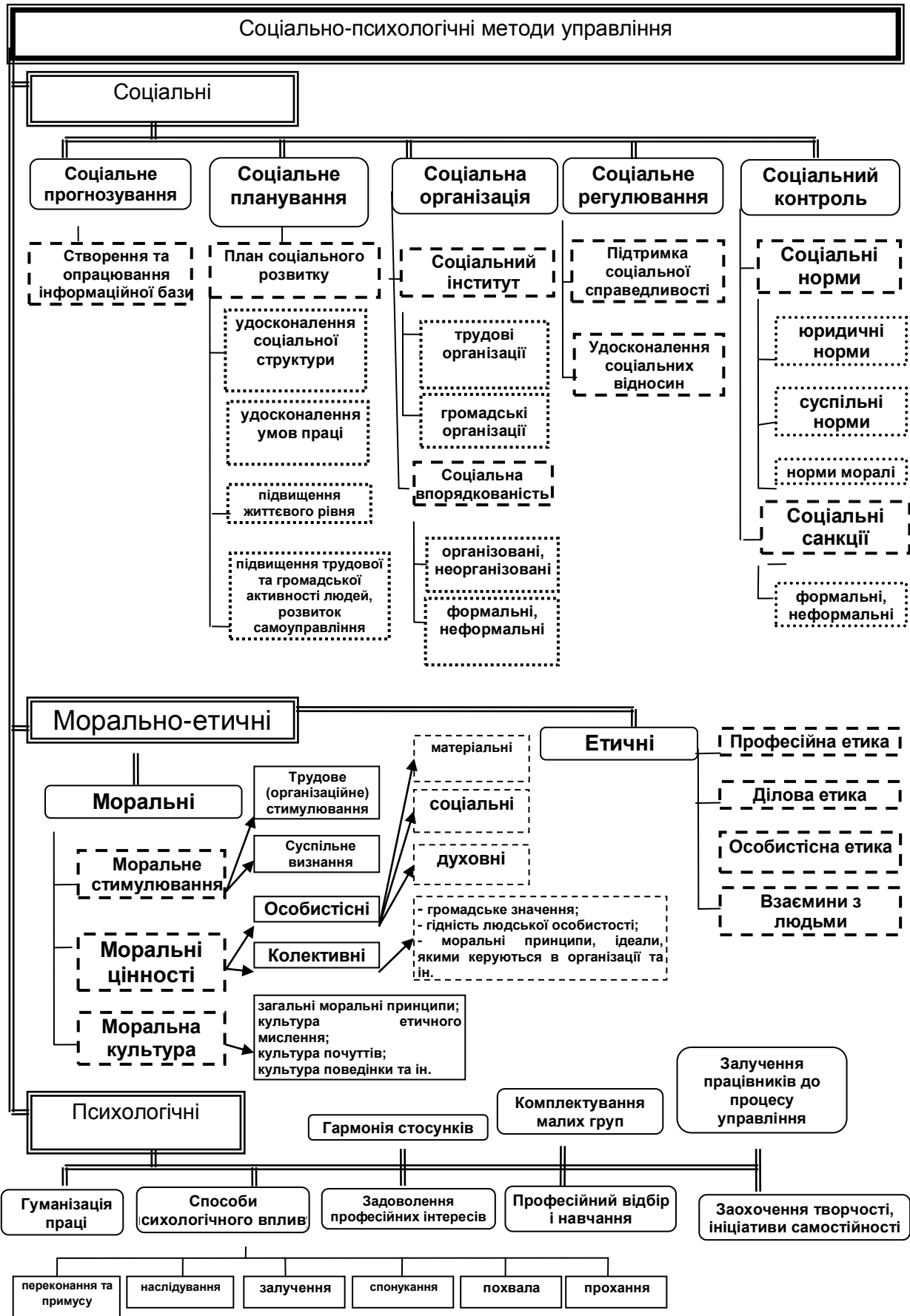
Соціальні методи дають змогу встановити призначення і місце працівників у колективі, виявити лідерів і забезпечити їх підтримку, пов'язати мотивацію працівників із кінцевими результатами функціонування підприємства, забезпечити розвиток, використання ефективних комунікацій та вирішення конфліктів у колективі, формування соціально-

професійних груп, плинність кадрів, регіональне переміщення трудових ресурсів тощо.

До соціальних методів управління належить: соціальне прогнозування, соціальне планування, соціальне нормування, соціальне регулювання, соціальна організація, соціальний контроль.

На сучасному етапі розвитку соціальних систем помітною є тенденція до зростання ролі моралі, а також норм, розроблених громадськими організаціями і, відповідно, поступового скорочення сфери застосування правових методів державного управління [3].

Одним із важливих методів даної групи, який застосовується для заохочення як цілих колективів, так і окремих працівників, що досягли високих показників у виробничій діяльності, є моральне стимулювання. До морального стимулювання належать: трудове або організаційне стимулювання – поведінка працівника на основі виміру почуття його задоволеності роботою, припущання наявності творчих елементів у праці; стимулювання, що регулює поведінку працівника на основі вираження суспільного визнання – вручення грамот, розміщення фотографії на дошці пошани, похвала і критика, тощо [4].



**Класифікація соціально-психологічних методів управління**

Психологічні методи являють собою конкретні засоби і прийоми впливу на процес формування та розвитку колективу, який складається з формальних і неформальних груп, системи взаємовідносин, соціальних потреб та інших соціально-психологічних факторів, а також на процеси, які відбуваються в ньому [5]. До психологічних методів належать: гуманізація праці; способи психологічного впливу; задоволення професійних інтересів; професійний відбір і навчання персоналу; комплектування малих груп за критерієм психологічної сумісності працівників; встановлення гармонії стосунків між керівниками та підлеглими; залучення працівників до процесу управління; заохочення творчості, ініціативи, самостійності.

Перетворення, які здійснюються останніми роками у найважливішій сфері – сільському господарстві, не дали очікуваних результатів. Практично відсутній соціальний напрям перетворень, ігноруються потреби й інтереси людини праці – головної продуктивної сили суспільства. Виявилися негативні явища, серед яких слід виокремити зниження престижу аграрної праці, значний спад виробництва сільськогосподарської продукції, особливо тваринницької, вкрай низьку доходність селян. Спад виробництва, скорочення зайнятості сільського населення загострили й проблеми раціональної організації та оплати праці. Серед них особливу роль відіграють соціально-психологічні фактори, які безпосередньо пов'язані з людиною й відображують її особистість і трудову поведінку. До них належать мотивація трудової діяльності сільськогосподарських працівників, ставлення до праці, їхні трудові взаємовідносини, матеріальне стимулювання, трудова адаптація, профорієнтація [2].

Сучасний період у сільському господарстві країни характеризується перебудовою економічної системи, і ці перетворення потребують докорінних змін трудових, економічних, соціальних та інших відносин. На підйомі економічного розвитку і входження України у ринкове середовище проблема мотивації стає найгострішою. Трудова мотивація – процес спонукання окремого працівника чи групи працівників до високопродуктивної праці. Основою матеріальної мотивації за суспільного (колективного) розподілу матеріальних благ є заробітна плата, яка ґрунтується на її раціональній організації. Усе це охоплює широке коло відносин людини у процесі її трудової поведінки й соціально життя [2].

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Різноманітність методів управління персоналом та активізації їх потенціалу, з одного боку, дає значні результати, а з іншого – створює ряд нових управлінських проблем, через те, що не дають стандартних схем дій у різних ситуаціях та конкретної прив'язки кожного методу до завдань. Висококваліфікований управлінець повинен уміти обирати саме ті методи, які будуть найбільш продуктивними в певному середовищі й для конкретних працівників. Окрім цього, кінцевий результат, значною мірою, залежить від того, наскільки менеджер зумів розпізнати явні та приховані здібності своїх працівників і дав можливість кожному з них брати участь в діяльності підприємства. Отже, сучасний процес управління персоналом містить у собі комплекс механізмів, організованих навколо взаємодії працівників, активізації творчого потенціалу персоналу, інтеграції його

зусиль на досягнення поставлених цілей, а для того, щоб діяльність сільськогосподарських підприємств була ефективною, потрібно залучати працівників до праці та вирішення питань, пов'язаних із нею, необхідно стимулювати персонал для досягнення максимальних результатів та шукати нові підходи до підвищення продуктивності праці й кар'єрного росту працівників.

### Список літератури

1. Конференція адміністративної реформи в Україні / Державна комісія з проведення в Україні адміністративної реформи. – К. : Центр-політико-правових реформ; Центр розвитку українського законодавства, 1998. – 62 с.
2. Куликов Г. Т. Мотивація наемных работников / Г. Т. Куликов. – К. : Ин-т экономики НАН Украины, 2002. – 339 с.
3. Малиновський В. Я. Державне управління : навч. посіб. / В. Я. Малиновський. – Луцьк : Вежа, 2000. – 558 с.
4. Довідник з управління с.-г. виробництвом / за ред. Л. Д. Залевського. – К. : Урожай, 1981. – 184 с.
5. Огінський А. М. Національна система сільського господарства: вступ до загальної теорії і практики державного управління / А. М. Огінський. – К. : ІАЕ, 1999. – 365 с.

*Проанализированы основные методы управления персоналом, представленные в отечественных и зарубежных трудах, выделены социальные аспекты регулирования и влияния на достижение эффективного использования трудового потенциала предприятия. Изучены социально-психологические методы управления и подана их детальная классификация. Сделаны выводы о необходимости перехода на новое видение роли работников в деятельности сельскохозяйственных предприятий и поиска методов активизации их потенциала.*

**Управление, методы управления, социально-психологические методы, социальные методы, морально-этические методы, психологические методы.**

*The article analyses the main methods of management personnel is represented in the works of domestic and foreign works, are allocated to the social aspects of regulation and impact on the achievement of efficient use of labor potential of the company. Examines the socio-psychological methods of management and submitted their detailed classification. Conclusions are made about the need for a new vision of the role of employees in the activity of the agricultural enterprises and search methods, and strengthening their capacity.*

**Control, management, socio-psychological methods, methods of social, ethical methods, psychological methods.**

УДК 338.48:379.845

**СІЛЬСЬКИЙ ЗЕЛЕНИЙ ТУРИЗМ ЯК СПЕЦИФІЧНИЙ  
НАПРЯМ ТУРОПЕРЕЙТИНГУ**