

рентабельності збільшився до 85,6% а прибуток досяг 4655 грн/га. Отже, розрахунки підтверджують гіпотезу про те, що соняшник є прибутковою культурою для сільськогосподарських підприємств. А за результатами досліджень ми можемо рекомендувати для ширшого впровадження у виробничу діяльність сільськогосподарських підприємств зони Лісостепу України гібрид Артіміс з густотою стояння рослин 50 тис. шт/га, як найбільш економічно доцільний.

Список літератури

1. Агробізнес сьогодні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.agrobusiness.com.ua/>
2. Андрійчук В. Г. Економіка аграрних підприємств : підруч. / В. Г. Андрійчук. – 2-ге вид., доп. і переробл. – К. : КНЕУ, 2002. – 624 с.
3. Уланчук В. С. Напрями підвищення ефективності вирощування соняшнику / В.С. Уланчук, О. Г. Шайко // Економіка АПК. – 2004. – № 4. – С. 49–56.

Представлены результаты исследований выращивания гибридов подсолнечника при разной густоте стояния растений с расчетом показателей экономической эффективности выращивания и выбором наиболее экономически целесообразного варианта.

Економічна ефективність, урожайність, себестоїмість, прибуток, рівень рентабельності, подсолнечник, конкурентоспособність.

The results of studies of growing hybrids sunflower at different plant density with the calculation of indicators Economic efficiency of cultivation and selection of the most costexpedient variant.

Economic efficiency, productivity, cost, profit, profitability, sunflower, competitiveness.

УДК 351.823.1

ОСОБЛИВОСТІ КЛАСИФІКАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ

М. В. Бесчастна, асистент

Проаналізовано основні соціально-психологічні методи управління персоналом, представлені в працях вітчизняних та зарубіжних вчених. Розглянуто особливості соціально-психологічних методів управління та подано їх детальну класифікацію.

Соціально-психологічні методи, методи зовнішнього впливу, методи внутрішнього впливу, індивідуальні 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 класифікації 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 – узагальнення й поглиблення теоретичних засад і розкриття суті методів управління для визначення особливостей їх класифікації в сільському господарстві.

Виклад основного матеріалу. Як у житті суспільства, так і окремої особистості, велике значення мають морально-етичні категорії, цінності, норми етики та моралі, взаємовідносини між людьми. Цілеспрямоване формування суспільної думки та його орієнтація створюють необхідні умови для прояву соціальної активності суспільства й особистості. Методи формування та використання суспільної думки, соціальної активності, що ґрунтуються на суспільно значущих морально-етичних категоріях та цінностях і становлять сукупність соціально-психологічних методів управління.

Низький рівень матеріального стимулювання, умов праці та розвитку соціально-побутової сфери в сільській місцевості спричинює відтік молодого кадрового потенціалу, тому на сьогодні необхідно вдосконалювати державну політику щодо соціального розвитку села.

Основними складовими мотиваційного механізму праці в сільському господарстві повинні бути такі [1]:

Соціальна складова має забезпечити соціальні гарантії, створення відповідних умов соціально-культурного розвитку працівників. Розвинена соціальна інфраструктура сільської місцевості відіграє важливу роль у мотивації робітників. За однакового рівня заробітної плати мотивація працівників буде вищою на підприємстві з кращими умовами позавиробничого дозвілля.

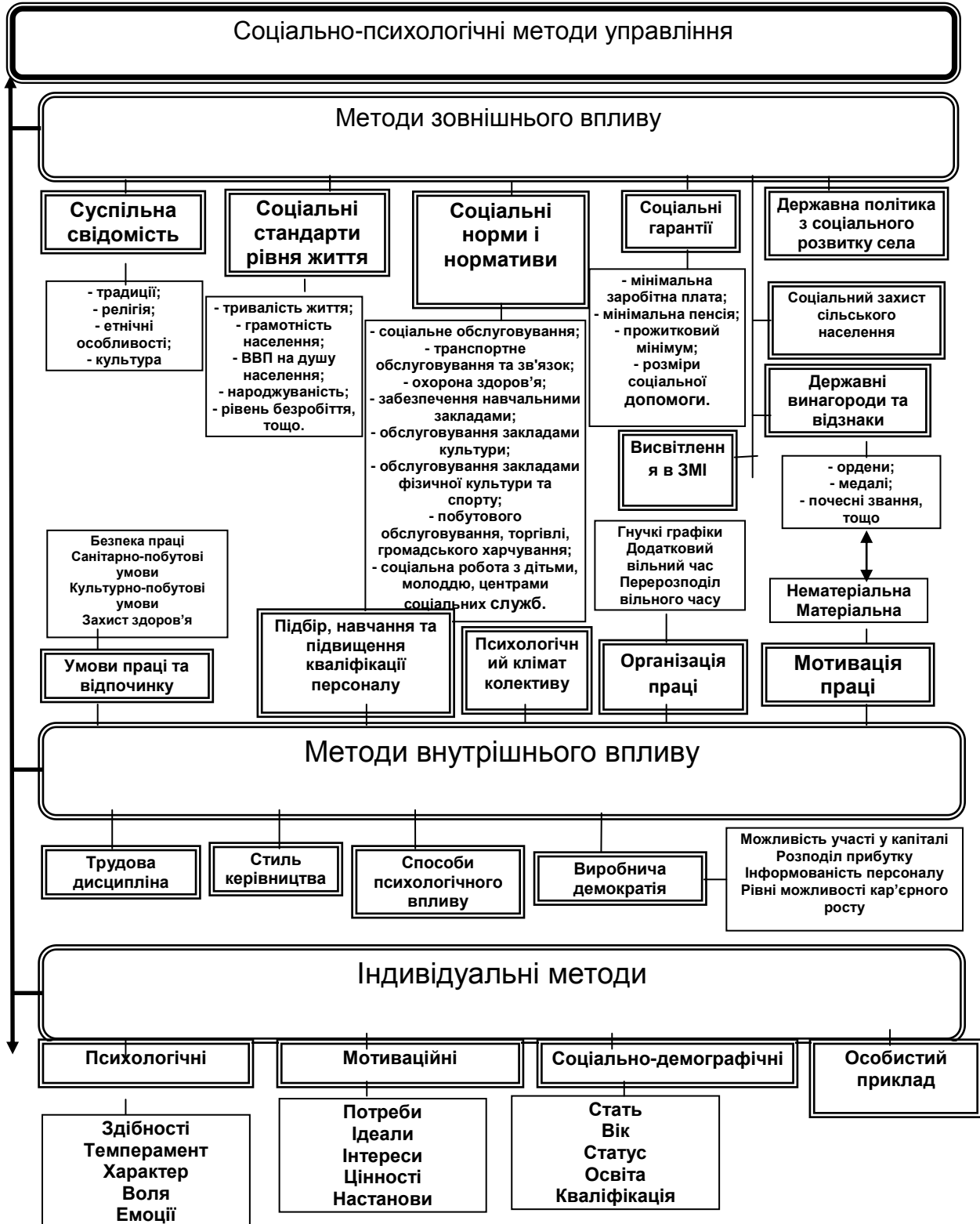
Виробнича складова повинна забезпечувати нормальні умови виробництва, систему матеріальних винагород залежно від результатів праці окремого працівника, та загальних результатів усього підприємства.

Мотиваційна складова повинна враховувати основні теоретичні положення та забезпечувати зацікавленість працівників у підвищенні кількості та якості своєї праці. Особливу увагу слід приділяти усвідомленню працівників стосовно того, що лише постійне підвищення своїх професійних здібностей забезпечить їм гідний рівень матеріальної винагороди впродовж усієї кар'єри.

Під час прийняття управлінських рішень доводиться враховувати не тільки внутрішній стан господарства, а й фактори зовнішнього впливу. Тому, за факторами впливу ми об'єднали соціально-психологічні методи

управління в такі групи: методи зовнішнього впливу; методи внутрішнього впливу; індивідуальні методи.

Класифікацію соціально-психологічних методів управління за факторами впливу проілюструємо на рисунку.



Класифікація соціально-психологічних методів управління відповідно до форм прояву

Методи зовнішнього впливу. До даної групи віднесемо методи, які є проявом зовнішніх чинників, що здійснюють значний вплив на організацію і відображаються на соціально-психологічній діяльності. Зовнішні методи – це неконтрольовані методи, що впливають на рішення управлінського персоналу, а в результаті – на внутрішні процеси організації. Проте, як показує практика, якщо на різні організації впливати одними й тими ж методами, то результат їх діяльності, здебільшого, буде різним. Це відбувається тому, що, залежно від поглядів і досвіду роботи, члени організації по-різному вирішують свої завдання.

На рівні зовнішнього впливу діють методи управління соціально-масовими процесами. Це, у першу чергу, вплив засобів масової інформації та пропаганди на населення країни, регіони, соціальні верстви з метою формування уявлень про існуючий характер суспільного розвитку й стану соціально-масових процесів (соціальний стан суспільства, рівень зайнятості, злочинності, бідності, тощо). При цьому відповідальність за об'єктивність та своєчасність несуть не тільки засоби масової інформації, але й органи державного управління. До даної категорії належать:

- соціальні стандарти рівня життя (тривалість життя, грамотність населення, реальний ВВП на душу населення, народжуваність, рівень безробіття);
- соціальні норми і нормативи (соціальне обслуговування, транспортне обслуговування та зв'язок, охорона здоров'я, забезпечення навчальними закладами, обслуговування закладами культури, фізичної культури та спорту, побутове обслуговування, торгівля, громадське харчування, соціальна робота з дітьми та молоддю);
- державні винагороди та відзнаки (ордени, медалі, почесні звання, тощо), проте подання на державні винагороди та відзнаки робить керівник або колектив організації;
- суспільна свідомість (традиції, культура, релігія, етнічні особливості);
- висвітлення в ЗМІ;
- державна політика із соціального розвитку села;
- соціальний захист сільського населення, тощо.

Методи внутрішнього впливу, що реалізуються в межах організації. На даному рівні конкретизуються закони розвитку суспільства, формується та проявляється особистість кожного. Організуюча сила колективного спілкування формує не тільки професійні якості, але й розвиває особистість. Рівень розвитку соціально-психологічних методів управління характеризує рівень розвитку колективу як соціальної цілісності, систему його соціальних орієнтирів та морально-психологічний клімат, що склався.

Методи управління на рівні колективу найбільш адекватні правилам колективної поведінки, формування колективної етики. Дані методи управління діють на рівні взаємовідносин між членами колективу або окремими його групами. Головним елементом в даній групі є культура організації, що визначає цілі та пріоритети соціально-психологічного управління, характер зв'язків та відносин між працівниками та групами

працівників, працівників та управлінського персоналу. Від цього залежить соціально-психологічний клімат як в міжособистісному та міжгруповому спілкуванні, так і в організації в цілому. До цієї категорії ми віднесли:

- мотивація праці (нематеріальна, матеріальна);
- підбір, навчання та підвищення кваліфікації персоналу;
- організація праці (запровадження гнучких графіків, надання додаткового вільного часу, перерозподіл вільного часу);
- умови праці та відпочинку (безпека праці, санітарно-побутові умови, культурно-побутові умови, охорона здоров'я);
- виробнича демократія (можливість участі у капіталі, розподіл прибутку, інформованість персоналу, рівні можливості кар'єрного зростання);
- стиль керівництва й трудова дисципліна,
- психологічний клімат колективу;
- способи психологічного впливу тощо.

Доволі часто керівник повинен вирішувати завдання з формування колективу, визначення пріоритетних шляхів і напрямів його соціального розвитку. Соціорозвиток колективу можливий лише за умови правильного виконання процедур підбору, розстановки та закріплення кадрів, визначення перспектив задоволення потреб у праці та задоволення особистості. При підборі персоналу необхідно враховувати комплекс соціально-демографічних і професійних кваліфікаційних якостей працівника. Ці завдання вирішуються за допомогою індивідуальних методів соціально-психологічного управління.

Індивідуальні методи соціально-психологічного впливу реалізуються на рівні приватних інтересів особистості. Слід зазначити, що внутрішні методи організації є зовнішніми відносно індивідуума. Суб'єктом управління даної групи методів є як суспільство в цілому, так і колектив, і, головним чином, керівник підприємства. У межах індивідуальних методів управління головним є особистісний приклад, коли керівник сам є прикладом для наслідування або вказує на зразкових працівників. Важливе значення має орієнтація керівника на особисту гідність людей, повага їх ідейно-моральних принципів і переконань.

У вирішенні завдань морально-психологічного впливу на особистість особлива роль належить мотивації, особливо моральному стимулюванню, яке дає працівникам змогу глибше усвідомити соціальну значущість і необхідність своєї праці як морального обов'язку перед собою, колективом і суспільством. Але моральне стимулювання в поєднанні з матеріальним дає значно ефективніший результат, оскільки необхідно враховувати, що моральне заохочення, не підкріплене матеріально, так само швидко втрачає свою силу, як і матеріальне, що не супроводжується повагою колективу й суспільства.

Основною проблемою є правильність вибору дієвого соціально-психологічного методу. Для цього необхідний не тільки набір методів, але й, для ефективнішого впливу, знання особистісних характеристик працівника. До цієї групи методів належать:

- психологічні (здібності, темперамент, характер, воля, емоції);

- мотиваційні (потреби, ідеали, інтереси, цінності, настанови);
- соціально-демографічні (стать, вік, статус, освіта, кваліфікація);
- особистий приклад (як керівника так і працівників).

Проте практика свідчить, що найбільший ефект досягається лише у тому випадку, коли використовується система методів, у якій кожен метод доповнює та підсилює інший. Використання соціально-психологічних методів управління повинно бути спрямованим на досягнення цілей організації та цілей працівників, формування соціально-психологічного ефекту, без якого неможливо уявити ефективне управління людьми в організації.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Основою організаційного управління персоналом на сільськогосподарському підприємстві є керівник, який має досконало володіти методами соціально-психологічного управління, адже це є потужним фактором стимулювання трудової активності підприємства та дозволяє відчутно покращити рівень та якість праці на сільськогосподарському підприємстві, що сприяє підвищенню економічних показників господарства.

Список літератури

1. Кончановський Є.О. Основні аспекти мотиваційного механізму в сфері сільськогосподарського механізму [Електронний ресурс] / Є. О. Кончановський. – Режим доступу : nauka.kushnir.mk.ua
2. Завадський Й.С. Управління сільськогосподарським виробництвом у системі АПК : підруч. / Й. С. Завадський. – К. : Вища школа, 1992. – 367 с.
3. Социология и психология управления / [Аксененко Ю. Н., Каспарян В. Н., Шмыгин С. И., Суханов И. О.] // Серия «Учебники и учебные пособия». – Ростов н/Д : Феникс, 2001. – 512 с.
4. Попов Г. Х. Методы управления социалистическим производством / Г. Х. Попов. – М. : Знание, 1973. – 64 с.
5. Подмарков В. Г. Методологические аспекты стимулирования и мотивации труда / В. Г. Подмарков // Вопросы философии. – 1979. – № 5. – С. 58–69.

Проанализированы основные методы управления персоналом, представленные в трудах отечественных и зарубежных ученых. Рассмотрены особенности социально-психологических методов управления и представлена их подробная классификация.

Социально-психологические методы, методы внешнего воздействия, методы внутреннего воздействия, индивидуальные методы.

The article analyzes the main methods of personnel management, represented in the works of domestic and foreign scientists. Studied the peculiarities of social-psychological methods of management and presents a detailed classification.

Socio-psychological methods, methods of external influence, methods of internal exposure, individual methods.