

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1 СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	4
1.1 Управление персоналом.....	4
1.2 Принципы управления персоналом.....	9
1.3 Методы управления персоналом.....	10
1.4 Социально – психологические методы управления персоналом.....	11
2 ПРИМЕНЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ.....	23
2.1 Организационно- правовая форма предприятия.....	23
2.2 Основные экономические показатели.....	29
2.3 Социально-психологические методы управления персоналом на предприятии ОАО ЗИП «Энергомера».....	30
2.4 Рекомендации по применению социально-психологических методов управления.....	36
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	38
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	39

# 1 СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

## 1.1 Управление персоналом

Управление персоналом – целенаправленная деятельность руководящего состава организации, а также руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, которая включает разработку концепции и стратегии кадровой политики и методов управления персоналом.

Эта деятельность заключается в:

- формировании системы управления персоналом,
- планировании кадровой работы,
- проведении маркетинга персонала,
- определении кадрового потенциала и потребности организации в персонале.

Технология управления персоналом организации охватывает широкий спектр функций от приема до увольнения кадров.

Она предусматривает информационное, техническое, нормативно-методическое, правовое и делопроизводственное обеспечение системы управления персоналом.

Руководители и работники подразделений системы управления персоналом организации также решают вопросы оценки деятельности подразделений системы управления организацией, оценки экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом.

Основным структурным подразделением по управлению кадрами в организации является отдел кадров, на который возложены функции по приему и увольнению кадров, а также по организации обучения, повышения квалификации и переподготовки кадров. Для выполнения последних функций нередко создаются отделы подготовки кадров или отделы обучения.

Отделы кадров не являются ни методическим, ни информационным, ни координирующим центром кадровой работы. Они структурно разобщены с от-

Она включает: разработку методологии управления персоналом, формирование системы управления персоналом и разработку технологии управления персоналом.

Методология управления персоналом предполагает рассмотрение сущности персонала организации как объекта управления, процесса формирования поведения индивидов, соответствующего целям и задачам организации, методов и принципов управления персоналом.

Система управления персоналом предполагает формирование целей, функций, организационной структуры управления персоналом, вертикальных и горизонтальных функциональных взаимосвязей руководителей и специалистов в процессе обоснования, выработки, принятия и реализации управленческих решений.

Технология управления персоналом предполагает организацию найма, отбора, приема персонала, его деловую оценку, профориентацию и адаптацию, обучение, управление его деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением, мотивацию и организацию труда, управление конфликтами и стрессами, обеспечение социального развития организации, высвобождение персонала и др. Сюда же следует отнести вопросы взаимодействия руководителей организации с профсоюзами и службами занятости, управления безопасностью персонала.

Основу концепции управления персоналом организации в настоящее время составляют возрастающая роль личности работника, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед организацией

Можно выделить три фактора, оказывающих воздействие на людей в организации.

Первый – иерархическая структура организации, где основное средство воздействия – это отношения власти-подчинения, давление на человека сверху с помощью принуждения, контроля над распределением материальных благ.

ганизацию рекламы, поддержание взаимосвязи с внешними источниками, обеспечивающими организацию кадрами.

2. Подсистема управления и учетом персонала осуществляет: организацию найма персонала, организацию собеседования, оценки, отбора и приема персонала, учет приема, перемещений, поощрений и увольнения персонала, профессиональную ориентацию и организацию рационального использования персонала, управление занятостью, делопроизводственное обеспечение системы управления персоналом.

3. Подсистема управления трудовыми отношениями проводит: анализ и регулирование групповых и личностных взаимоотношений, анализ и регулирование отношений руководства, управление производственными конфликтами и стрессами, социально-психологическую диагностику, соблюдение этических норм взаимоотношений, управление взаимодействием с профсоюзами.

4. Подсистема обеспечения нормальных условий труда выполняет такие функции, как соблюдение требований психофизиологии и эргономики труда, соблюдение требований технической эстетики, охраны труда и окружающей среды, военизированной охраны организации и отдельных должностных лиц.

5. Подсистема управления развитием персонала осуществляет: обучение, переподготовку и повышение квалификации, введение в должность и адаптацию новых работников, оценку кандидатов на вакантную должность, текущую периодическую оценку кадров, организацию рационализаторской и изобретательской деятельности, реализацию деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения, организацию работы с кадровым резервом.

6. Подсистема управления мотивацией поведения персонала выполняет следующие функции: управление мотивацией трудового поведения, нормирование и тарификация трудового процесса, разработка систем оплаты труда, разработка форм участия персонала в прибылях и капитале, разработка форм морального поощрения персонала, организация нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом.

ПУП – множество, но при всех условиях управление персоналом осуществляется на основе следующих традиционно утвердившихся в отечественных организациях принципов: научности, демократического централизма, плановости, первого лица единства распорядительства; отбора, подбора и расстановки кадров; сочетания единоначалия и коллегиальности, централизации и децентрализации; линейного, функционального и целевого управления; контроля исполнения решений и др.

Принципы построения системы управления персоналом (ППСУП)— правила, основные положения и нормы, которым должны следовать руководители и специалисты подразделений управления персоналом при формировании системы управления персоналом организации. ППСУП представляют собой результат обобщения людьми объективно действующих экономических законов, присущих им общих черт, начал их действия. Принципы объективны так же, как объективны экономические законы.

### **1.3 Методы управления персоналом**

Методы управления персоналом (МУП) – способы воздействия на коллективы и отдельных работников с целью осуществления координации их деятельности в процессе функционирования организации. Наука и практика выработали три группы МУП: административные, экономические и социально-психологические.

Административные методы ориентированы на такие мотивы поведения, как осознанная необходимость дисциплины труда, чувств долга, стремление человека трудиться в определенной организационной культуре трудовой деятельности. Эти методы воздействия отличает прямой характер воздействий: любой регламентирующий и административный акт подлежит обязательному исполнению. Для административных методов характерно их соответствие правовым нормам, действующим на определенном уровне управления, а также актам и распоряжениям вышестоящих органов управления.

ную личность, систему отношений между людьми, их компетентность, способности, мотивацию к труду и достижению поставленных целей.

Причинами, побуждающими людей объединиться в организации и взаимодействовать в их формальных рамках, являются физические и биологические ограничения, свойственные каждой отдельной личности, и цели, достижение которых требует коллективных усилий. Объединяя свои усилия, каждый сотрудник дополняет друг друга и влияет тем самым на поведение организации в целом с целью повышения ее эффективности.

Главная роль в рассмотрении жизнедеятельности персонала в структуре организации принадлежит науке об управлении. Комплексное решение проблем организации требует учитывать, что в ее состав входят объекты двойкой природы:

факторы, определяющие социально-психологическую структуру организации (персонал с совокупностью индивидуальных способностей, интересов, мотивов поведения, неформальных отношений и т.п.);

факторы производственной структуры (предметы и орудия труда, технологические нормативы и т.д.).

Целевой задачей теории управления является изучение влияния индивидуального и группового поведения на функционирование организации.

Психология изучает и прогнозирует поведение индивида, возможности изменения поведения личности, выявляет условия, мешающие или способствующие рациональным действиям или поступкам людей. Современная психология делает акцент на приемы восприятия, обучения и тренировки, выявление нужд и разработку мотивационных методов, оценку степени удовлетворенности работой, психологические аспекты процессов принятия решений.

Исследования в области социологии расширяют представления о персонале, как социальной системе, где индивиды исполняют свои роли и вступают в определенные взаимоотношения. Существенным является изучение группового поведения, актуальными становятся социологические выводы и рекомендации

пониманию потребностей, ожиданий, особенностей восприятия индивида в той или иной конкретной деловой ситуации. Как результат используются модели взаимодействия, неадекватные ни особенностям психологических структур вообще, ни психологическому состоянию каждого из партнеров по взаимодействию в конкретный момент в частности.

Закон неадекватности отображения человека человеком заключается в том, что ни один человек не может постичь другого человека с такой степенью достоверности, которая была бы достаточной для принятия серьезных решений относительно данного человека. Этот закон учитывает непрерывную изменчивость природы и сущности человека в соответствии с законом возрастной асинхронности. Любой, даже взрослый человек определенного календарного возраста в разные моменты жизни может находиться на разных уровнях физиологического, интеллектуального, эмоционального, социального, мотивационно-волевого решения.

Кроме того, осознанно или интуитивно человек пытается защититься от попыток понять его особенности во избежание опасности попасть под влияние человека, склонного к манипулированию людьми. В результате, пользуясь различными защитными приемами, человек демонстрирует себя людям таким, каким он хотел бы, чтобы его видели другие. Познанию реального психологического портрета личности способствуют принцип универсальной талантливости (нет людей неспособных, есть люди, занятые не своим делом), принцип развития (способности развиваются в результате изменения условий жизни личности и интеллектуально-психологических тренировок), принцип неисчерпаемости (ни одна оценка человека при его жизни не может считаться окончательной).

Закон неадекватности самооценки учитывает, что психика человека представляет собой органичное единство двух составляющих: осознанного (логическо - мыслительного) и неосознанного (эмоционально-чувственного, интуи-

Признавая тот факт, что основные положения современной психологии управления были обоснованы западными школами психологии, необходимо отметить вклад отечественной науки в эту важнейшую сферу человеческих отношений. Так, например, отечественной психологии принадлежат четыре главные теории личности:

теория отношений

теория деятельности

теория общения

теория установки

Практическая психология управления располагает широким спектром методов исследования, в том числе, такими как:

обсервационные (наблюдения и самонаблюдения),

эксперимент (лабораторный, естественный и формирующий),

праксимические (анализ процесса и результатов трудовой деятельности, хронометрия, циклография трудовых действий ,профессиография),

биографический (анализ событий, фактов, дат жизненного пути),

психодиагностика (беседы, тесты, опросники, интервью, социометрия, экспертные оценки).

Психодиагностика — это область психологии, разрабатывающая методы выявления индивидуальных особенностей и перспектив развития личности, — наука и практика постановки психологического диагноза с целью решения психологических проблем.

Социологические методы позволяют оценить место и назначение сотрудников в коллективе, выявить неформальных лидеров и обеспечить им поддержку, использовать мотивацию персонала для достижения конечного результата труда, обеспечить эффективные коммуникации и предупреждение межличностных конфликтов в коллективе. К числу социологических методов управления относят: социальное планирование, социологические исследования, оценку личностных качеств, мораль, партнерство, соревнование, управление конфликтными ситуациями.



партнерства: деловые, дружеские, по увлечениями и т.п. Партнерские отношения строятся на основе взаимоприемлемых вопросов убеждения, подражания, просьб, советов, похвал. Деловые отношения, строящиеся в форме дружеского партнерства и общих увлечений, всегда способствуют созданию хорошего социально - психологического климата в коллективе.

Соревнование проявляется в стремлении людей к успеху, первенству, достижениям и самоутверждению. Принципы соревнования нашли отражение в современных теориях «Y» и «Z» мотивации персонала.

Психология управления изучает поведение человека в процессе общественного производства. Психологические методы управления играют важную роль в работе с персоналом, направлены на конкретную личность и, как правило, индивидуальны. Главной особенностью этих методов является то, что они направлены на внутренний мир человека, его личность, интеллект, чувства, образы, поведение и позволяют сосредоточить внутренний потенциал сотрудника на решении конкретных производственных задач.

Психологическое планирование является новым направлением в работе с персоналом по формированию эффективного психологического состояния коллектива. Оно включает в себя: постановку целей развития и разработку критериев эффективности производственной деятельности, обоснование психологических нормативов, создание методов планирования социально-психологического климата и достижения конечных результатов. Результатами психологического планирования являются:

- формирование подразделений (групп) с учетом психологической совместимости сотрудников;

- создание комфортного социально-психологического климата в коллективе;

- формирование личной мотивации сотрудников исходя из философии организации;

- минимизация межличностных конфликтов;

- разработка моделей профессионального продвижения сотрудников на основе психологической ориентации;

Принуждение — это крайняя форма психологического воздействия при отсутствии результатов иных форм воздействия, когда сотрудника заставляют выполнять определенную работу против его воли и желания.

Осуждение является приемом психологического воздействия на сотрудника, который допускает большие отклонения от моральных норм коллектива или результаты труда которого крайне неудовлетворительные. Такой прием не может применяться в отношении сотрудников со слабой психикой и практически бесполезен для воздействия на отсталую часть коллектива.

Требование имеет силу распоряжения и может быть эффективным только в том случае, когда руководитель обладает большой полнотой власти или пользуется непререкаемым авторитетом. Во многих отношениях категорическое требование аналогично запрещению, выступающему в виде легкой формы принуждения.

Запрещение обеспечивает тормозящее воздействие на личность и по сути является вариантом внушения, а также ограничения недозволенного поведения (бездеятельность, попытки хищения и т.п.).

Порицание обладает убеждающей силой только в тех условиях, когда сотрудник считает себя последователем и психологически неразрывно связан с руководителем, иначе порицание воспринимается как менторское назидание.

Командование применяется тогда, когда требуется точное и быстрое исполнение поручений без обсуждений и критических замечаний.

Обман ожиданий эффективен в ситуации напряженного ожидания, когда предшествующие события сформировали у сотрудника строгонправленный ход мыслей, обнаруживший свою несостоятельность и позволяющий без возражений воспринять новую идею.

Намек — это прием косвенного убеждения посредством шутки, иронического замечания и аналогии. По сути, намек обращается не к сознанию и логическому рассуждению, а к эмоциям. Поскольку намек представляет собой потенциальную возможность оскорбления личности, применять его следует с учетом конкретного эмоционального состояния сотрудника.

отрицательные (гнев, злость, раздражение, зависть, обида, печаль, досада и т.п.),

амбивалентные (противоречивые — ревность, соперничество, намек и т.п.).

Поведение выражается в совокупности взаимосвязанных реакций, осуществляемых человеком для приспособления к окружающей среде. Отмечается пять основных форм поведения человека в социальной среде:

«ангельское», в форме полного отрицания зла и насилия;

высокоморальное, провозглашающее неукоснительное соблюдение высоких принципов поведения (честность, бескорыстие, щедрость, мудрость, искренность и т.п.);

нормальное, основанное на приверженности к принципам общественной морали, допускающей отклонения и недостатки, на диалектическом единстве добра и зла;

аморальное, когда личные интересы, мотивы и потребности ставятся выше принятых норм поведения в социальной группе;

«дьявольское», т.е. абсолютно аморальное, противоправное и противоречащее законам, общественной морали и нормам.

8 Посреднические услуги;

9 Внешнеэкономическая деятельность.

Все вышеперечисленные виды деятельности осуществляются в соответствии с действующим законодательством РФ. Отдельными видами деятельности, перечень которых определяется специальными Федеральными законами, предприятие может заниматься только при получении специального разрешения (лицензии).

ОАО ЗИП «Энергомера» самостоятельно планирует свою производственно-хозяйственную деятельность. Основу планов составляют договоры, заключаемые с потребителями продукции и услуг, а также поставщиками материально-технических и иных ресурсов. Реализация продукции, выполнение работ и оказание услуг осуществляются по ценам и тарифам, установленным предприятием самостоятельно.

Предприятие обладает высоким техническим потенциалом, имеет современное, сложное оборудование и квалифицированных специалистов.

Высшим органом управления предприятия является общее собрание акционеров, которое избирает руководящие и контролирующие органы – совет директоров, правление, ревизионную комиссию и т.д. Фактически же решения принимаются группой акционеров, владеющих контрольным пакетом акций. Компетенция общего собрания определена уставом общества, Федеральным законом «Об акционерных обществах». Между общими собраниями акционеров, руководство предприятием осуществляет совет директоров.

Исполнительным органом ОАО ЗИП «Энергомера» является генеральный директор.

Стратегическое управление предприятием осуществляется советом директоров на основе имеющихся данных:

- 1 о потребности в выпускаемой продукции;
- 2 о требованиях технического прогресса в вопросах совершенствования продукции;
- 3 о технической мощности предприятия;

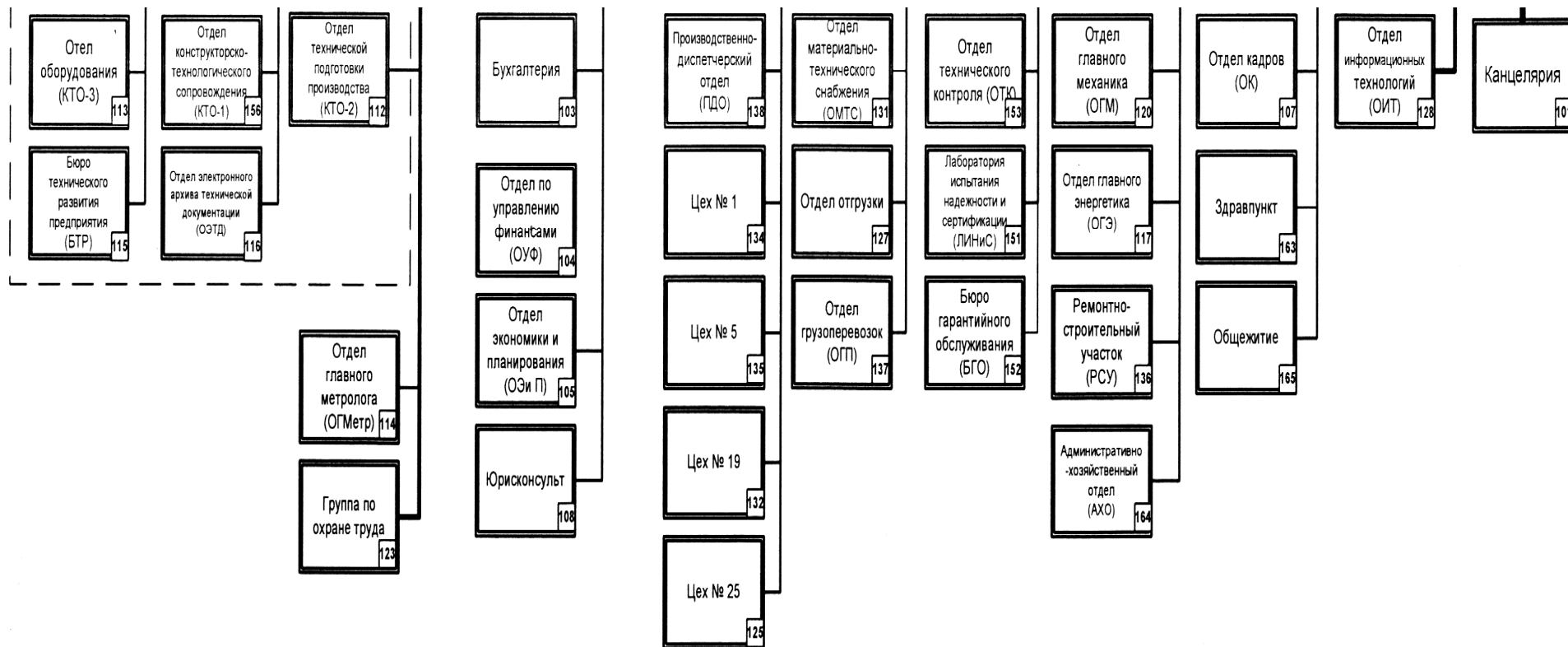


Рисунок 1.1-Организационная структура

шлифовальными, токарными и фрезерными станками, электро-эрозионным оборудованием.

энергомеханический участок, который в свою очередь делится на энергоучасток и механический участок.

К обслуживающим подразделениям относят:

отдел материально-технического снабжения, склад который организует обеспечение предприятия всеми необходимыми для его производственной работы материальными ресурсами; занимается составлением заявок на материальные ресурсы и их обоснованием, установленным календарных сроков поставок.

К подразделениям вспомогательного производства относят:

Транспортный участок.

Бухгалтерию, обеспечивает обработку документов, рациональное ведение бухгалтерских записей в учетных регистрах и на их основе – составление отчетности. Своевременное получение учетной информации о производственно-хозяйственной деятельности предприятия позволяет руководителям оперативно воздействовать на ход производства, принимать соответствующие меры для повышения экономических показателей работы предприятия.

Плановый отдел. Разрабатывает плановую калькуляцию по изделиям, номенклатуру ценник на материалы (совместно с бухгалтерией и отделом материально-технического снабжения), рассчитывает проценты косвенных затрат. Анализирует суммы и причины допущенных отклонений от норм и изменений норм; совместно с прочими отделами и службами предприятия составляет нормативные калькуляции на следующий отчетный месяц.

Отдел кадров. Проводит работу по обеспечению предприятия кадрами рабочих и служащих требуемых профессий, специальностей и квалификацией.

Юридический отдел. Обеспечивает соблюдение законности в деятельности предприятия и защиту правовых интересов. Осуществляет контроль за соответствием требованиям законодательства проектов приказов, инструкций и других актов правового характера.

### **2.3 Социально-психологические методы управления персоналом на предприятии ОАО ЗИП «Энергомера»**

Социально-психологические методы управления является хотя и важным, но не единственным фактором работы предприятия работников на ОАО ЗИП «Энергомера». На его работу влияет также ее напряженность, способности работника и его предшествующий опыт.

Несмотря на ее очевидную значимость, методы трудно определить и проанализировать. Поэтому социально-психологические методы управления включает в себя:

- направление поведения работника;
  - меру усилий работника после того, как он выбрал это направление;
- устойчивость этого поведения, то есть, как долго работник будет действовать в данном направлении.

Эффективное управление деятельностью персонала на предприятии ОАО ЗИП «Энергомера» невозможно без понимания мотивов и потребностей человека и правильного использования стимулов к труду. Поэтому менеджеры для эффективной работы предлагают:

- определить, какие потребности вызывает требуемое поведение работника и группы,
- быть в состоянии предложить значительное вознаграждение, которое поможет работнику удовлетворить свои потребности;
- уметь определять момент для предложения соответствующего вознаграждения, чтобы оптимизировать требуемое поведение;
- не считать, что нехватка в личных потребностях работника является характерной для всех. Люди изменяются вследствие приобретенного опыта, жизненных событий, взросления, культурных сдвигов, изменений в окружающей среде.

Однако, потребности и мотивы каждого работника на предприятии ОАО ЗИП «Энергомера» весьма различные даже внутри самого предприятия.

«Энергомера». Особенно большое удовольствие человеку доставляет общее признание, когда его работу отмечают в присутствии остальных членов коллектива.

Для некоторых людей постоянный контроль и опека - только помеха в работе. Если такой человек справляется с работой, ему можно предоставить больше свободы, чтобы он ощущал себя полноценным работником предприятия ОАО ЗИП «Энергомера».

Многие предприятия теряют своих лучших работников, потому что не дают им возможности «расти». Каждый руководитель хочет удержать таких людей, он открывает перед ними перспективу профессионального роста. Это не значит, что всех хороших работников нужно постоянно передвигать на более высокие должности. Можно вознаградить иначе, например, поручив новую, более сложную и ответственную работу с соответствующей оплатой.

Безусловно, мотивационному механизму оплаты труда отводится большая роль, но постоянное повышение уровня оплаты труда не способствует, как поддержанию трудовой активности на должном уровне, так и росту производительности труда,

Поэтому основными формами мотивации (стимулирования) работников предприятия ОАО ЗИП «Энергомера» являются;

1. Заработная плата, характеризующая оценку вклада работника в результаты деятельности предприятия. Она должна быть сопоставима и конкурентоспособна с оплатой труда на аналогичных предприятиях отрасли. Заработок работника определяется в зависимости от его квалификации, личных способностей и достижений в труде, и включает различные дополнительные премии. К нему приплюсовываются доходы от участия в прибылях и в акционерном капитале предприятия.

На ОАО ЗИП «Энергомера» установлены следующие системы оплаты труда:

Для рабочих: повременно-премиальная и сдельно-премиальная, для остальных категорий персонала - повременно-премиальная.

2. Нематериальные (социальные) льготы и привилегии персоналу:

- предоставление права на скользящий, гибкий график работы;



- руководителю следует проявить чуткость в отношении изменения потребностей и целей работников, они также обязаны учитывать различия в предпочтениях вида поощрения. Индивидуальные различия следует учитывать при планировании руководителями форм мотивации;

- обязанностью каждого руководителя является слежение за потребностями, способностями, целями и предпочтениями работников;

- некоторые работники характеризуются высокой степенью саморегулирования и личной мотивации, руководителю следует попытаться направить такое поведение в продуктивное русло;

- когда работники замечают, что желательных результатов можно добиться с помощью продуктивных усилий, то это означает, что максимальная часть стратегии мотивации достигла успеха;

- руководителю следует стремиться поручать сотрудникам такие виды работ, которые обеспечивают справедливость, различную напряженность, разнообразие и необходимые возможности для удовлетворения индивидуальных потребностей.

Попросту говоря, руководитель обязан активно участвовать в процессе мотивации. Для того, чтобы социально-психологические методы управления были устойчивыми и целенаправленными, руководители обязаны учитывать потребности, предпочтения, цели, подкрепление и сравнение.

Итак, видно, что руководителю, занятому разработкой социально-психологических методов, важно знать личные и общественные интересы сотрудников предприятия ОАО ЗИП «Энергомера»; мотивационную структуру человеческого поведения, знать к каким последствиям могут привести вводимые им меры. Важно, чтобы любое решение в сфере мотивации к труду было гласным, известно из первых рук, понято и правильно, даже если на первых порах это решение ущемляет чьи-либо интересы.

Степень удовлетворенности персонала предприятия той или иной стороной трудовой деятельности можно проследить по таблице 3.1.

Таблица 2.2

Степень удовлетворенности персонала

Вывод: для того, чтобы повысить эффективность управленческого труда можно достичь за счет использования таких социально-психологических факторов, как:

- хорошая организация рабочих мест;
- рациональное планирование и контроль;
- переподготовка и повышение квалификации работников.

#### **2.4 Рекомендации по применению социально-психологических методов управления**

Успех деятельности предприятия зависит от специалистов. Их надо искать (проводить маркетинг кадров), привлекать и поощрять. Необходимо использовать различные тестирования, испытательные сроки и другие альтернативные подходы. Важно возвращать профессионалов самим, и они не подведут.

Нужно всеми доступными средствами поддерживать заинтересованность работника в труде на своем предприятии. В данном случае необходимо материальное и психологическое поощрение.

Необходимо предоставлять работнику свободу в действиях, не ограничивать его в определенные рамки, т.е. если работа интересная и приносящая ему удовлетворение, то качество исполнения соответственно будет высоким.

Необходим постоянный поиск новых (альтернативных) форм и методов поощрения труда,

Можно внедрять дополнительные отпуска за специфический труд или за результаты труда, для дополнительной компенсации повышенной психологической или физической нагрузке.

Возможно, при более глубоком анализе, можно внедрять систему перераспределения рабочего времени посредством внедрения гибких графиков работы. Правом работать в свободном режиме необходимо наделять передовых работников, сознательных и организованных. Это будет дополнительной мотивацией к более эффективной работе.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Управление персоналом на предприятии – это вид деятельности, который позволяет реализовывать, обобщить широкий спектр вопросов адаптации индивида к внешним условиям, учёта личного фактора в построении системы управления персоналом предприятия. Укрупнённо можно выделить три фактора, оказывающих воздействие на людей на предприятии.

Первый – иерархическая структура предприятия, где основное средство воздействия – это отношения власти – подчинения, давления на человека сверху, с помощью принуждения, контроля над распределением материальных благ.

Второй – культура, то есть вырабатываемые обществом, предприятием, группой людей совместные ценности, социальные нормы, установки поведения, которые регламентируют действия личности.

Третий – рынок – сеть равноправных отношений, основанных на купле-продаже продукции и услуг, отношениях собственности.

В системе методов управления персоналом выделяют:

1. Административный метод;
2. Экономический метод;
3. Социально-психологический метод.

В данной курсовой работе рассмотрены социально-психологические методы управления персоналом и применение их на предприятии ОАО ЗИП «Энергомера».

В целом по предприятию можно сделать вывод, что внедрение предложенных социально-психологических методов управления в сочетании с совершенствованием иных методов управления позволит повысить заинтересованность сотрудников в результатах своего труда и эффективность всей стратегии управления предприятием.

Таким образом, дальнейшее развитие механизмов управления в целом и мотивацией в частности является перспективным направлением развития менеджмента в современных условиях.