

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЖИТОМИРСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ІВАНА ФРАНКА

Соціально-психологічний факультет
Кафедра менеджменту і адміністрування

Допущено до захисту
зав. кафедри менеджменту і адміністрування
_____ к.е.н., доц. Карпюк О.А.

ВИПУСКНА РОБОТА

на тему: «Удосконалення соціально-психологічних методів управління»
(на матеріалах Приватного акціонерного товариства «Ємільчинський хлібозавод»)

на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавр
за професійним спрямуванням 6.030601 «Менеджмент»

Виконала
напряму підготовки
6.030601 «Менеджмент» Гилюк Юлії Вікторівни

студентка 41 групи

Науковий керівник
професор

доктор наук з державного управління,

Філіпенко Т.В.

Житомир 2016

План

ВСТУП.....	2
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ	6
1.1. Поняття та значення соціально-психологічних методів управління.....	6
1.2. Характеристика соціальних методів управління.....	9
1.3. Характеристика психологічних методів управління.....	22
1.4. Способи соціально-психологічних досліджень.....	24
РОЗДІЛ 2. Удосконалення соціально-психологічних методів управління на ПАТ «Ємільчинський хлібозавод».....	35
2.1. Організаційно-економічна характеристика ПАТ «Ємільчинський хлібозавод».....	35
2.2. Діагностика фінансово-економічного стану підприємства.....	49
2.3. Загальна характеристика соціально-психологічних методів управління на підприємстві.....	60
2.4. Шляхи удосконалення соціально-психологічних методів в управлінні підприємством.....	68
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ.....	79
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	85
ДОДАТКИ.....	91

ВСТУП

Будь-яка діяльність, у тому числі управлінська, повинна бути спрямована на отримання конкретних результатів. Основними завданнями управлінців усіх рівнів є розроблення дієвих способів та прийомів впливу на працівників, вибір найоптимальніших управлінських важелів та створення механізмів впровадження їх у життя.

Результатом виконання будь-яких конкретних функцій менеджменту, що здійснюються на засадах загальних функцій, є отримані методи менеджменту.

Методи менеджменту – способи і прийоми впливу керуючої системи на керовану на різних рівнях і ланках управління.

Актуальність дослідження полягає в тому, що на практиці методи менеджменту є сукупністю способів і прийомів впливу на колектив працівників та окремих виконавців з метою виконання місії організації та досягнення її цілей. Вони спрямовані на об'єкт управління (фірма, відділ, підрозділ тощо), тобто на працівників різних видів діяльності. Їх зміст виявляється через особливості прийомів і способів впливу, а головною метою є забезпечення гармонії, органічного поєднання індивідуальних, колективних та суспільних інтересів.

Основним завданням керуючої системи є вироблення методів менеджменту, завдяки яким вона впливатиме на працівників, забезпечуючи їхню мотивацію праці, керуючи та координуючи їхню діяльність.

Важливе місце в системі управління займають соціально-психологічні методи управління. Їх значення визначається суттєвою роллю соціальних факторів у функціонуванні і розвитку таких систем, як підприємство, галузь, народне господарство в цілому.

Здійснюючи виробництво, продаж продукції та надання послуг споживачам, ці системи одночасно відтворюють такі соціальні елементи: відношення до праці, систему соціально-культурних благ, естетичні уявлення, норми моралі і етики, громадську думку, правосвідомість та ін.

Крім цього, у сфері виробництва та споживання людина реально усвідомлює міру досяжності соціальних благ (умови праці, оплачувана відпустка, організований відпочинок тощо) і міру соціальних свобод (право критики, право організувати власну справу, участь у вирішенні корінних питань виробництва та розподілу). Тому соціальний фактор – це один з могутніх внутрішніх резервів виробництва, торгівлі, надання послуг, оскільки соціальні відносини вплітаються в процес виробництва та реалізації.

Сфера застосування соціально-психологічних методів дуже широка. Вона включає регулювання міжгрупових і внутрішньогрупових відносин, управління груповою динамікою, управління окремими явищами і сторонами колективного життя. Залежно від завдань управління формуються групові ролі, цілі і основні групові характеристики: солідарність, згуртованість, інтеграція, підприємливість, груповий контроль, фактори організації та інші явища життєдіяльності колективу.

Зважаючи на актуальність даної проблеми і була обрана тема дипломної роботи.

Об'єкт дослідження – Приватне акціонерне товариство «Ємільчинський хлібозавод» .

Предмет дослідження – удосконалення соціально-психологічних методів управління на ПАТ «Ємільчинський хлібозавод».

Мета дослідження – визначення особливостей діяльності підприємства, а також особливостей удосконалення соціально-психологічних методів управління на ПАТ «Ємільчинський хлібозавод».

Згідно з метою і предметом дослідження було визначено такі завдання:

1) охарактеризувати поняття та значення соціально-психологічних методів управління;

2) дослідити соціальні та психологічні методи управління;

3) охарактеризувати способи соціально-психологічних досліджень;

4) дослідити організаційно-економічну характеристику ПАТ «Ємільчинський хлібозавод».

- 4) дати загальну характеристику соціально-психологічних методів управління на ПАТ «Смільчинський хлібо завод»;
- 5) провести аналіз фінансово-економічного стану підприємства;
- 6) визначити шляхи удосконалення соціально-психологічних методів в управлінні підприємством;
- 7) оцінити ефективність запровадження запропонованих заходів.

Для досягнення поставленої в роботі мети було використано такі методи дослідження: системного підходу; теоретичного аналізу та порівняння; графічного аналізу та інші.

Розробками різних проблем соціально-психологічних методів на різних рівнях управління займалися такі вітчизняні фахівці: Г. М. Андрєєва, А. А. Бодальов, А. Л. Журавльов, Е. С. Кузьмін, Б. Д. Паригін, Д. Майерс, Т. Шибуні та ін..

Структура дослідження. Дипломна робота складається із вступу, двох розділів, висновків, списку використаної літератури та додатків. Список використаних джерел включає 68 найменувань.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

На основі проведеного в дипломній роботі дослідження стану та напрямків удосконалення соціально-психологічних методів управління сформовано такі висновки та пропозиції:

1. На основі визначення теоретичних основ удосконалення важливе місце в системі управління займають соціально-психологічні методи управління. Їх значення визначається суттєвою роллю соціальних факторів у функціонуванні і розвитку таких систем, як підприємство, галузь, народне господарство в цілому, виділено, що у сфері виробництва та споживання людина реально усвідомлює міру досяжності соціальних благ (умови праці, оплачувана відпустка, організований відпочинок тощо) і міру соціальних свобод (право критики, право організувати власну справу, участь у вирішенні корінних питань виробництва та розподілу). Тому соціальний фактор – це один з могутніх внутрішніх резервів виробництва, торгівлі, надання послуг, оскільки соціальні відносини вплітаються в процес виробництва та реалізації.

2. В ході вивчення системи застосування соціально-психологічних методів дуже широка і з'ясовано, що для успішної реалізації вона включає регулювання міжгрупових і внутрішньогрупових відносин, управління груповою динамікою, управління окремими явищами і сторонами колективного життя. Залежно від завдань управління формуються групові ролі, цілі і основні групові характеристики: солідарність, згуртованість, інтеграція, підприємливість, груповий контроль, фактори організації та інші явища життєдіяльності колективу.

3. Охарактеризовано особливості важливим способом, якого є вплив при застосуванні психологічних методів управління є гуманізація праці, тобто зменшення негативного впливу виробничих факторів на людину. Це знижує втому, поліпшує настрій, що в кінцевому рахунку сприяє підвищенню продуктивності праці.

4. Визначено, що соціальні служби підприємств (відділи персоналу) використовують такі способи соціально-психологічних досліджень:

– Спостереження;

- Експеримент;
- Анкетування;
- Отримання інтерв'ю;
- Соціометрія;
- Психологічні дослідження.

Можна сказати, що ці принципи ґрунтуються на розумінні природи соціально-психологічного відображення як явища соціального за змістом і психічного за формою та способом регуляції.

5. В ході роботи було здійснено організаційно-економічну характеристику підприємства. Можна сказати, що у ПАТ "Смільчинський хлібозавод" є всі перспективи та передумови подальшого розвитку і нарощування потужностей, тим більше, що продукція реалізується не тільки в межах міста, але й у прилеглому регіоні.

6. Визначено, що для здійснення ефективної діяльності, отримання прибутку, планування стратегії та тактики підприємства ми провели аналіз основних показників, даний аналіз дозволяє нам оцінити теперішній стан підприємства. Таким чином, в умовах ринкової економіки проблема оцінки фінансового потенціалу підприємства розпадається на ряд окремих питань, з яких ключовим є фінансовий аналіз, який ми здійснили у розділі.

7. Запропоновано, шляхи удосконалення соціально-психологічних методів управління на підприємстві.

До найсприятливіших заходів та дій віднесли:

- покращення трудової дисципліни та організації праці, нормування праці через своєчасність та виваженість перегляду виробничих норм та нормативів;
- зміну структури коштів і витрат виробництва через запровадження режиму підвищеної економії та ресурсозберігаючих технологій на користь оплати живої праці;
- підвищення трудової кваліфікації працівників, обґрунтоване зменшення їх надлишкової чисельності;

– гнучке використання: надбавок за складність і напруженість праці; премій за економію ресурсів, інновації та раціоналізаторство; винагород за підсумками кварталу, півріччя і року;

– введення показників залежності розмірів заробітної плати від оцінки особистого внеску та ділових якостей конкретного працівника (коефіцієнтів трудової участі) тощо.

8. Для покращення мотивації працівників було запропоновані наступні методи:

1. Встановити премії в залежності від виконання плану.

2. Періодично, з урахуванням інфляції, переглядати мінімальний рівень зарплати, встановлюючи його в розмірі не нижче за мінімальну заробітну плату, працівникам, попередженим про скорочення, при загальному підвищенні заробітної плати у ТОВ підвищувати на загальних підставах.

3. При виконанні показників бізнес-плану застосовувати коефіцієнт, що підвищує, до окладів, тарифів.

4. Проводити доплати за шкідливі умови праці незалежно від індивідуального кваліфікаційного розряду в розмірі до 20% максимального розряду робіт, наявної в даних умовах праці на ділянці, залежно від інструментальних вимірів умов праці при атестації робочих місць, за час фактичної зайнятості працівника на даному робочому місці.

5. Встановити доплату за роботу в нічний час (з 22 годин до 6 годин ранку) проводити у розмірі 70% тарифної ставки (окладу).

6. Встановлювати в межах фонду оплати праці підрозділів:

- надбавки за високу професійну майстерність до тарифних ставок кваліфікованим робочим і за ділові якості до посадових окладів керівникам, фахівцям і службовцям відповідно до Положення.

- доплати за поєднання професій (посад), розширення зон обслуговування або збільшення об'єму виконуваних робіт в межах економії фонду оплати праці, що утворюється по тарифних ставках вивільнених працівників, з урахуванням фактичного завантаження тих, що залишилися, Конкретний

розмір доплати працівникові встановлюється адміністрацією за угодою сторін.

7. За виконання особливо важливої роботи на термін її виконання встановлювати додаткову оплату у розмірі 60% тарифної ставки.

8. Здійснювати виплату винагороди за вислугу років

9. Також ми рекомендуємо ввести додаткову посаду або створити в межах одного із відділів менеджменту персоналу аналітичну групу (надалі позначимо дану посадову одиницю як підрозділ мотивації), що займатиметься виключно формуванням системи мотивації та стимулювання персоналу на підприємстві. Також слід налагодити ефективні комунікаційні зв'язки між усіма підрозділами управління персоналом і новоствореною посадовою одиницею. І надалі вся інформація що до матеріального і нематеріального заохочення персоналу надходитиме у даний підрозділ. Там вона аналізуватиметься, будуть проводитись додаткові дослідження персоналу та на базі отриманих результатів буде сформовано єдину цілісну систему мотивації персоналу, котра буде певною мірою унікальною та максимально адаптованою до умов господарювання ПАТ «Ємільчинський хлібозавод».

10. Потрібно дуже велику увагу приділяти залученню утриманню та розвитку свого персоналу, а це неможливо без системного використання не фінансових винагород. Це пов'язано із об'єктивною необхідністю утримувати кваліфікованих спеціалістів та залучати нових виконавців. Ця тенденція привела до виникнення системи пакету послуг, її використання надає співробітнику можливість вибирати з певної кількості різних винагород ту, в якій він максимально зацікавлений на даний момент. Впровадження даної системи пакету послуг із певним переліком обов'язкових для всіх співробітників (таких як медична страховка, забезпечення засобами зв'язку та ін..) і частиною тих послуг, котрі обирає для себе кожен працівник окремо, безумовно позитивно вплине на ефективність праці співробітників "Оболоні". Але ще й дозволить диференціювати їх потреби, без залучення значної кількості додаткових ресурсів.

Отже, щоб успішно розвиватись і функціонувати, організація повинна управляти плануванням, прогнозуванням, набором, відбором, оцінкою, винагородою, навчанням, адаптацією та мотивацією персоналу; тобто створювати, удосконалювати методи, процедури та програми організації цих процесів. В сукупності, ці методи, процедури та програми являють собою систему мотивації персоналу.

Для того, щоб всі завдання, поставлені перед організацією були досягнуті, недостатньо тільки набору кваліфікованих кадрів. Необхідно так організувати працю, щоб кожен працівник докладав максимум зусиль для виконання поставлених завдань, незалежно від своїх особистих проблем. Для цього необхідно розробити систему економічного стимулювання, що входить до компетенції кадрової служби.

Підтримання сприятливого психологічного клімату в колективі на основі розвитку системи управління конфліктами, затвердження норм і правил трудової дисципліни та заходи відповідальності за порушення, усунення бар'єрів спілкування між співробітниками і керівництвом.

Створення на підприємстві системи попередження конфліктних ситуацій, стимулювання їх позитивних наслідків дозволить забезпечити високу ефективність функціонування системи управління на підприємстві, підтримання сприятливого психологічного клімату в трудовому колективі.

Таким чином, реалізація запропонованої програми дозволить істотно підняти рівень організації в особі її співробітників, збільшиться престиж і зацікавленість роботи в даній компанії. У підрозділах виявляться найбільш цінні співробітники, що дозволить провести кадрові перестановки і обгрунтовано розподілити пости.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Альохіна О.Е. Стимулювання розвитку працівників організації. Управління персоналом / О.Е. Адьохіна. – К.: Основи, 2002. – 89 с.
2. Аллін О.М. Кадри для ефективного бізнесу. Підбір та мотивація персоналу. / О.М Аллін. – М.: Генезис., 2005. – 123 с.
3. Андрушків Б.М. Основи менеджменту / Б.М. Андрушків, О.Є Кузьмін. - Тернопіль: Лілея, 2007. - 293 с.
4. Беличенко А. Г. Основы бизнеса. Учеб. пос. / А. Г. Беличенко, В. А. Желябин, и другие. – Запорожье: ЗГИА, 2003. – 525 с.
5. Бойко Е. В. Мотивация персонала. Учебное пособие / Е. В. Бойко, В. А. Желябин, А. Г. Беличенко – Запорожье: Изд. ЗГИА, 2004. – 360 с.
6. Брагинец Н. В. Курсовое и дипломное проектирование по менеджменту организаций. / Н. В. Брагинец, В. И. Перебийнос, С. Н. Брагинец, И. А. Кириленко. – Луганск: «Элтон – 2», 2004.
7. Бревнов А. А. Организация частного предприятия в Украине / А. А. Бревнов. – Харьков: “Одисей”, 2004. – 672 с.
8. Бутинець Ф. Ф. Основи бізнесу: Навч. посібник / За ред. проф. Ф.Ф.Бутинця. – Житомир: “Рута”, 2004. – 364 с.
9. Бутинець Ф. Ф. Облік і аналіз зовнішньоекономічної діяльності / Ф. Ф. Бутинець, І. В. Жиглей, В. М. Пархоменко. 2-ге вид., доп. і перероб. – Житомир: ПП “Рута”, 2002. – 544 с.
10. Варналій З. С. Мале підприємство: основи теорії і практики / З. С. Варналій. – К.: “Знання”, 2003. – 302 с.
11. Василенко В. А. Стратегічний менеджмент. Навч. Посібник / В. А. Василенко, Т. І. Ткаченко. – К.: ЦУЛ, 2002. – 356 с.
12. Василенко В. А. Ситуаційний менеджмент. Навч. Посібник / В. А. Василенко, В. І. Шостка. – К.: ЦУЛ, 2002. – 335 с.
13. Василенко В. О. Теорія та практика розробки управлінських рішень. Навч. Посібник / В. О. Василенко. – К.: ЦУЛ, 2002. – 420 с.
14. Василенко В. О. Антикризове управління підприємством: навч. Посібник / В. О. Василенко. – К.:ЦУЛ, 2003.-504 с.

15. Василенко В. А. Ткаченко Т.І. Виробничий (операційний) менеджмент / В. А. Василенко, Т. І. Ткаченко. Навч. посібник. – К.: ЦУЛ, 2003. – 532 с.
16. Василенко В. А. Операційне та ситуаційне управління в системі менеджменту: навч. Посібник / В. А. Василенко, И. Е. Мельник. – М.: МГИУ, 2001.- 532 с.
17. Виноградський М. Д. Менеджмент організацій / М. Д. Виноградський. – К.: КНТЕУ, 1998.
18. Воронкової В. Г. Планування і прогнозування в бізнесі / Під ред.. В.Г. Воронкової - : ВД «Професіонал», 2006.
19. Воронкова В. Г. Економічне обґрунтування проектів. Навч. мет. посіб / В. Г. Воронкова, А. Г. Беліченко, В. О. Зуєва, Д. Ю. Мамотенко.- Запоріжжя, ЗДІА, 2009. – 117 с.
20. Воронкова В. Г. Філософія управління персоналом: Монографія / Під ред. В.Г. Воронкової. – Запоріжжя: Вид-во ЗДІА, 2005. – 472 с.
21. Воронкова В. Г. Управління людськими ресурсами / В. Г. Воронкова, А. Г. Беліченко, О. М. Попов та ін. – К.: ВД „Професіонал”, 2006. – 576 с.
22. Воронкова В. Г. Менеджмент в державних організаціях / В. Г. Воронкова. – К.: ВД „Професіонал”, 2004. – 256 с.
23. Воронкова В. Г. Управління людськими ресурсами : філософські засади / Під ред.. В. Г. Воронкової. К.: - ВД. «Професіонал». 2006 – 576 с.
24. Воронкова В. Г. Соціально-економічне прогнозування / В. Г. Воронкова. – К.: ВД „Професіонал”, 2004. – 288 с.
25. Воронкова В. Г. Муніципальний менеджмент / В. Г. Воронкова. – К.: ВД „Професіонал”, 2004. – 256 с.
26. Воронкова В. Г. Кадровий менеджмент / В. Г. Воронкова. – К.: ВД „Професіонал”, 2004. – 176 с.
27. Воронкова В. Г. Ситуаційний менеджмент. Методичні рекомендації до виконання практичних завдань. Для студентів ЗДІА, спеціальності “Менеджмент організацій” / В. Г. Воронкова, А. Г. Беліченко, В. А. Желябін. – Запоріжжя: ЗДІА, 2004. – 78 с.
28. Воронкова В. Г. Філософія гуманістичного менеджменту (соціально-

антропологічні виміри). Монографія / В. Г. Воронкова. Запоріжжя, РВВ ЗДІА, 2008. – 254 с.

29. Гарьковенко С. С. Маркетинг. Робочий конспект та навчальні тестові завдання: Навч. посібник / С. С. Гарьковенко. К.: “Лібра”, 2004. – 280 с.

30. Глинський В. В. Статистический анализ : Учеб. Пособие / В. В. Глинський, В. Г. Ионин. - 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Информационно-издательский дом “Филинь”, 1998. – 264 с.

31. Гойко А. Ф. Методи оцінки ефективності інвестицій / А. Ф. Гойко. – К.: ВІРА-Р, 1999. – 385 с.

32. Гофман Н. А. Основы внешнеэкономической деятельности / Н. А. Гофман, Г. А. Маховикова.–С.Пб.:Питер, 2001.– 208с.

33. Данчева О. В. Практична психологія в економіці та бізнесі / О. В. Данчева, Ю. М. Швальб. – К.: Лібра, 1999.

34. Дэниелс Д. Д. Международный бизнес / Д. Д. Дэниелс, Л. Х. Радеба. : пер. с англ.– М.: Дело, 1998–746 с.

35. Евтушевський В. А. Основы корпоративного управління: Навч. Посібн / В. А. Евтушевський. – К.: “Знання – Прес”, 2002. – 317 с.

36. Епифанова А. А. Менеджмент для магистров / Под. ред. А.А. Епифанова, С.Н. Козьменко. – Сумы: ИТД «Университетская книга», 2003. – 762 с.

37. Желябін В. О. Антикризове управління. Навч.мет.посіб / В. О. Желябін, А. Г. Беліченко. – Запоріжжя, ЗДІА, 2004. – 220 с.

38. Желябін В. А. Антикризове управління в бізнесі. Учбово-методичний посібник до самостійної роботи. Для магістрів ЗДІА спеціальності 8.050201 “Менеджмент організацій” / В. А. Желябін, А. Г. Беліченко. – Запоріжжя: ЗДІА, 2004. – 220 с.

39. Захарчин Г. М. Основы підприємництва Навч. Посіб / Г. М. Захарчин.- К.: Знання, 2008. – 437 с.

40. Казанцев А. К. Менеджмент в предпринимательстве : Учеб. Пособие / А. К. Казанцев, А. А. Кручанин. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 230 с.

41. Кибанова. А. Я. Управление персоналом: курсовые проекты,

практика, державний екзамен, дипломний проект: Учеб. посібник/ Під ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА, 2003.

42. Кибенко Е. Р. Корпоративне право України. Учебн. Посібник / Е. Р. Кибенко. – Харків «Ескада», 2001. – 288 с.

43. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу; Навч. Посібник / А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 1998.

44. Котлер Ф. П. Маркетинг менеджмент. СПб. / Ф. П. Котлер. Питер. Ком., 1999.-896 с.

45. Кухарев В. Н. и др. Экономико-математические методы и модели в планировании и управлении / В.Н. Кухарев, В.И. Салли, А.М. Эрперт – К.: Вища шк., 1991. – 304 с.

46. Мардас А. Н., Мардас О.А. Организационный менеджмент. / А. Н. Мардас, О. А. Мардас. – СПб.: Питер, 2003. – 336 с.

47. Мартиненко М. М. Стратегічний менеджмент: Підручник / М. М. Мартиненко, І. А. Ігнатієва. – К.: Каравела, 2006. – 320 с.

48. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. пер. с англ. – М.: Дело, 1994.

49. Михайловська О. В. Операційний менеджмент навч. посіб / О. В. Михайловська. - К.: «Кондор», 2008. – 550с.

50. Монастирський Г. Л. Теорія організації навч. носіб / Г. Л. Монастирський. – К.: Знання, 2008. – 319 с.

51. Немцов В. Д. Менеджмент організацій : Нав. Посібник / В. Д. Немцов, Л. Є. Довгань, Г. Ф. Сініок. – ТОВ «УВПК» ЕксОб», 2001 – 392 с.

52. Петрович. Й. П. Менеджмент організацій: методи виконання випускних робіт: навч. посібник / за ред. д.е.н., проф. Й. М. Петровича.– Львів : “Львівська політехніка”, 2000. – 160 с.

53. Петрович Й. М. Організація підприємства в Україні / Й. М. Петрович, Г. М. Захарчин, А. А. Теребух. – Львів: Оскарт, 2000. – 320 с.

54. Покропивний С. Ф. Підприємництво: стратегія, організація, ефективність: Навч. Посібник / С. Ф. Покропивний, В. М. Колот. – К.: КНЕУ, 1998. – 352 с.

55. Петрович Й. М. Менеджмент організацій: методи виконання випускних робіт. Навч. Посібник / Й. М. Петрович, А. В. Дубоделова, І. Г. Устінова, І. І. Новаківський. – Львів : Видавництво Національного університету. Львівська політехніка; 2000. – 160 с.
56. Петюх В. М. Управління персоналом: навч. –метод посібник для самостійного вивчення дисципліни / В. М. Петюх. – К.: КНЕУ, 2000.
57. Пушкар Р. М. Менеджмент теорія та практика. Підручник / Р. М. Пушкар, Н. П. Тарнавська. – Тернопіль: Карт-бланш, 2003. – 490 с.
58. Радченко В. В. Международній менеджмент: Учеб. Пособие / В. В. Радченко. – К.: МАУП, 2000. – 240 с.
59. Румянцева З. П. Менеджмент организаций: Учеб. Пособие / З. П. Румянцева, Н. Н. Саломатин, Р. З. Акбердин, и другие – 2-е изд. – М.: 1999. – 455 с.
60. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия / Г. В. Савицкая. – 3-е изд. – Минск: КП “Экоперспектива”, 1999. – 498 с.
61. Савчук В. П. Анализ и разработка инвестиционных проектов / В. П. Савчук, С. И. Прилипко, Е. Г. Величко. – К.: Абсолют-В, Ольга, 1999. – 304 с.
62. Салыга С. Я. Методические указания к выполнению курсового проекта по дисциплине «Основы бизнеса». Для студентов экономических специальностей «Финансы», «Менеджмент организаций» дневной и заочной формы обучения / С. Я. Салыга, А. Г. Беличенко, В. А. Желябин. – Запорожье: ЗГИА, 2002. – 38 с.
63. Салыга С. Я. Корпоративное управление. Методические рекомендации к выполнению курсового проекта по дисциплине для студентов специальности «Менеджмент организаций» «Финансы» дневной и заочной формы обучения / С. Я. Салыга, В. А. Желябин, А. Г. Беличенко. – Запорожье: ЗГИА, 2003. – 24 с.
64. Салыга С. Я. Основы бизнеса: Учебн. Пособие к самостоятельному изучению дисциплины для студентов ЗГИА / С. Я. Салыга, В. А. Желябин, А. Г. Беличенко. – Запорожье: ЗГИА, 2002. – 188 с.
65. Салыга С. Я. Стратегическое управление. Учебно-методические

рекомендації к виконанню курсового проекту по дисципліні / С. Я. Салыга, В. А. Желябин, А. Г. Беличенко. – Запорозьє: ЗГИА, 2003. - 100 с.

66. Скібіцький О. М. Антикризисний менеджмент: навч. Посібник / О. М. Скібіцький.- К.: ЦУЛ, 2009. - 568 с.

67. Соколенко С. І. Глобалізація і економіка України / С. І. Соколенко. – К.: Логос, 1999. – 566 с.

68. Скібіцький О. М. Менеджмент: навч. Посібник / О. М. Скібіцький.- К.: ЦУЛ, 2007. - 265 с.