

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.

ДИПЛОМНА РОБОТА

на тему: «Удосконалення соціально-психологічних методів управління»

(на матеріалах ПАТ «Ємільчинський хлібозавод» Ємільчинського району
Житомирської області)

на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня спеціаліст за спеціальністю
7.03060101 „Менеджмент організацій і адміністрування”

Виконала

студентка 51 групи
спеціальності 7.03060101
«Менеджмент
організацій і адміністрування»
Гилюк Юлія Вікторівна

Науковий керівник

к.е.н, проф.
Павловська Людмила Денисівна

Рецензент

бухгалтер,
Жабровець Олена Михайлівна

Зміст

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ	6
1.1. Поняття та значення соціально-психологічних методів управління.....	6
1.2. Характеристика соціальних методів управління.....	10
1.3. Характеристика психологічних методів управління.....	13
РОЗДІЛ 2. УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ У ПАТ «ЄМІЛЬЧИНСЬКИЙ ХЛІБОЗАВОД»....	17
2.1. Організаційно-економічна характеристика ПАТ «Ємільчинський хлібозавод».....	17
2.2. Діагностика фінансово-економічного стану підприємства.....	31
2.3. Використання соціально-психологічних методів управління у підприємстві.....	40
2.4. Охорона праці у ПАТ «Ємільчинський хлібозавод».....	50
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ.....	62
3.1. Пропозиції з усунення недоліків системи стимулювання персоналу....	62
3.2. Розвиток системи соціально-психологічних факторів в управлінні стимулювання персоналом.....	66
3.3. Удосконалення соціально-психологічних методів управління підприємства.....	75
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ.....	85
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	91
ДОДАТКИ.....	97

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.

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 групою 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 є процес удосконалення соціально-психологічних методів управління підприємства.

Предмет дослідження – сукупність теоретичних, методичних і практичних аспектів удосконалення соціально-психологічних методів управління у ПАТ «Ємільчинський хлібозавод».

Мета дослідження – визначення теоретичних і практичних підходів до удосконалення соціально-психологічних методів управління підприємства.

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) дослідити організаційно-економічну характеристику ПАТ «Ємільчинський хлібозавод».
- 4) дати загальну характеристику соціально-психологічних методів управління у ПАТ «Ємільчинський хлібозавод»;
- 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.

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

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Персонал, як відомо, є головним активом підприємства. Але саме реальний процес мотивації і стимулювання, залежно від своєї стану, може або вдається зберігати й збільшувати цей актив, чи перетворювати їх у пасив.

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

1. Соціально-психологічні методи управління – сукупність специфічних способів дії на особисті стосунки і зв'язки між працівниками, а також на соціальні процеси в ньому.

2. 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.

3. 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.

4. Сучасне виробництво потребує висококваліфікованого, а значить високооплачуваного персоналу. За таких умов особливої ваги набуває психологічна мотивація праці, оволодіти якою без глибоких знань мотивів поведінки і методів впливу на працівників неможливо.

5. В ході роботи було здійснено організаційно-економічну характеристику підприємства. Можна сказати, що у ПАТ "Ємільчинський 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. Визначено, що 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. Для збільшення зацікавленості персоналу в результативності функціонування підприємства розібрали ряд компонентів мотивації персоналу.

8. Найпоширенішим і найдійовішим методом підвищення ефективності праці досі залишається виплата грошових винагород у вигляді премій. Винагороди можуть бути розраховані на забезпечення прибутку на надання окремих пільг що відповідають потребам робітників. Це дає змогу не тільки зацікавити останніх в ефективності праці, а й закріпити в конкретному колективі тих, у чийй праці є потреба.

9. Основними слабкими сторонами існуючої системи стимулювання праці працівників у ПАТ «Ємільчинський хлібозавод» так само є наступні аспекти:

1) Стимулювання, тобто при визначенні розміру окладу і преміальних, не приділяється увага додатково відпрацьованому часу персоналу, що значно знижує зацікавленість і продуктивність.

2) У деяких випадках використовується погодинна оплата праці, при тому, що в кінцевому підсумку важливий кількісний результат. Це також призводить до значного зниження продуктивності праці.

3) Оперативним управлінням виробничого підрозділу займаються люди, які не мають спеціальної освіти для здійснення даного виду діяльності.

10. Щодо заходів розвитку системи мотивації персоналу на ПАТ «Ємільчинський хлібозавод» неминуче вимагають удосконалення застосування соціально-психологічних методів і концепцій управління персоналом на підприємстві.

11. 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.

12. 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 ПАТ 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

10) Приділяти увагу 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.

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 даному підприємстві. У підрозділах виявляться

найбільш цінні співробітники, що дозволить провести кадрові перестановки і обґрунтовано 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. Боцян Т.В., Бордзань С.П. Особливості використання соціально-психологічних методів в процесі управління персоналом/ Економіка. Управління. Інновації. - 2016. - № 2. - Режим доступу: <http://nbuv.gov.ua/>
7. 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.
8. Бревнов А. А. Организация частного предприятия в Украине / А. А. Бревнов. – Харьков: “Одисей”, 2004. – 672 с.
9. Бутинець Ф. Ф. Основи бізнесу: Навч. посібник / За ред. проф. Ф.Ф.Бутинця. – Житомир: “Рута”, 2004. – 364 с.
10. 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.
11. Варналій З. С. Мале підприємство: основи теорії і практики / З. С. Варналій. – К.: “Знання”, 2003. – 302 с.
12. Василенко В. А. Стратегічний менеджмент. Навч. Посібник / В. А. Василенко, Т. І. Ткаченко. – К.: ЦУЛ, 2002. – 356 с.
13. Василенко В. А. Ситуаційний менеджмент. Навч. Посібник / В. А. Василенко, В. І. Шостка. – К.: ЦУЛ, 2002. – 335 с.
14. Василенко В. О. Теорія та практика розробки управлінських рішень.

Навч. Посібник / В. О. Василенко. – К.: ЦУЛ, 2002. – 420 с.

15. Василенко В. О. Антикризове управління підприємством: навч. Посібник / В. О. Василенко. – К.:ЦУЛ, 2003.-504 с.

16. Василенко В. А. Ткаченко Т.І. Виробничий (операційний) менеджмент / В. А. Василенко, Т. І. Ткаченко. Навч. посібник. – К.: ЦУЛ, 2003. – 532 с.

17. Василенко В. А. Операційне та ситуаційне управління в системі менеджменту: навч. Посібник / В. А. Василенко, И. Е. Мельник. – М.: МГИУ, 2001.- 532 с.

18. Виноградський М. Д. Менеджмент організацій / М. Д. Виноградський. – К.: КНТЕУ, 1998.

19. Воронкової В. Г. Планування і прогнозування в бізнесі / Під ред.. В.Г. Воронкової - : ВД «Професіонал», 2006.

20. 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.

21. Воронкова В. Г. Філософія управління персоналом: Монографія / Під ред. В.Г. Воронкової. – Запоріжжя: Вид-во ЗДІА, 2005. – 472 с.

22. Воронкова В. Г. Управління людськими ресурсами / В. Г. Воронкова, А. Г. Беліченко, О. М. Попов та ін. – К.: ВД „Професіонал”, 2006. – 576 с.

23. Воронкова В. Г. Менеджмент в державних організаціях / В. Г. Воронкова. – К.: ВД „Професіонал”, 2004. – 256 с.

24. Воронкова В. Г. Управління людськими ресурсами : філософські засади / Під ред.. В. Г. Воронкової. К.: - ВД. «Професіонал». 2006 – 576 с.

25. Воронкова В. Г. Соціально-економічне прогнозування / В. Г. Воронкова. – К.: ВД „Професіонал”, 2004. – 288 с.

26. Воронкова В. Г. Муніципальний менеджмент / В. Г. Воронкова. – К.: ВД „Професіонал”, 2004. – 256 с.

27. Воронкова В. Г. Кадровий менеджмент / В. Г. Воронкова. – К.: ВД „Професіонал”, 2004. – 176 с.

28. 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.
29. Воронкова В. Г. Філософія гуманістичного менеджменту (соціально-антропологічні виміри). Монографія / В. Г. Воронкова. Запоріжжя, РВВ ЗДІА, 2008. – 254 с.
30. Гаркавенко С. С. Маркетинг. Робочий конспект та навчальні тестові завдання: Навч. посібник / С. С. Гаркавенко. К.: “Лібра”, 2004. – 280 с.
31. 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.
32. Гойко А. Ф. Методи оцінки ефективності інвестицій / А. Ф. Гойко. – К.: ВІРА-Р, 1999. – 385 с.
33. Гофман Н. А. Основы внешнеэкономической деятельности / Н. А. Гофман, Г. А. Маховикова.–С.Пб.:Питер, 2001.– 208с.
34. Данчева О. В. Практична психологія в економіці та бізнесі / О. В. Данчева, Ю. М. Швальб. – К.: Лібра, 1999.
35. Дэниелс Д. Д. Международный бизнес / Д. Д. Дэниелс, Л. Х. Радеба. : пер. с англ.– М.: Дело, 1998–746 с.
36. Евтушевський В. А. Основи корпоративного управління: Навч. Посібн / В. А. Евтушевський. – К.: “Знання – Прес”, 2002. – 317 с.
37. Епифанова А. А. Менеджмент для магистров / Под. ред. А.А. Епифанова, С.Н. Козьменко. – Сумы: ИТД «Университетская книга», 2003. – 762 с.
38. Желябін В. О. Антикризове управління. Навч.мет.посіб / В. О. Желябін, А. Г. Беліченко. – Запоріжжя, ЗДІА, 2004. – 220 с.
39. 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.
40. Захарчин Г. М. Основи підприємництва Навч. Посіб / Г. М. Захарчин.- К.: Знання, 2008. – 437 с.

41. Казанцев А. К. Менеджмент в предпринимательстве : Учеб. Пособие / А. К. Казанцев, А. А. Кручанин. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 230 с.
42. Карпюк О.А. Теоретичні аспекти ринку освітніх послуг/ Наука й економіка. – 2009. – №2 (14). – С.297-299
43. Кашук К.М. Сучасні теорії розвитку теорії інноваційного менеджменту. III Міжнародна науково-практична конференція «Менеджмент суб'єктів господарювання: проблеми та перспективи розвитку». – 11-13 червня 2015 р. – 2015. – С.135-138.
44. Кибанова. А. Я. Управление персоналом: курсовые проекты, практика, государственный экзамен, дипломный проект: Учеб. пособие/ Под ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА, 2003.
45. Кибенко Е. Р. Корпоративное право Украины. Учебн. Пособие / Е. Р. Кибенко. – Харьков «Эскада», 2001. – 288 с.
46. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу; Навч. Посібник / А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2008.
47. Котлер Ф. П. Маркетинг. СПб. / Ф. П. Котлер. Питер. Ком., 1999.-896 с.
48. 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., 2001. – 304 с.
49. Мардас А. Н., Мардас О.А. Организационный менеджмент. / А. Н. Мардас, О. А. Мардас. – СПб.: Питер, 2003. – 336 с.
50. Мартиненко М. М. Стратегічний менеджмент: Підручник / М. М. Мартиненко, І. А. Ігнатієва. – К.: Каравела, 2006. – 320 с.
51. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. пер. с англ. – М.: Дело, 2004.
52. Михайловська О. В. Операційний менеджмент навч. посіб / О. В. Михайловська. - К.: «Кондор», 2008. – 550с.
53. Монастирський Г. Л. Теорія організації навч. носіб / Г. Л. Монастирський. – К.: Знання, 2008. – 319 с.
54. Мосійчук І.В. УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ РИНКОВИХ УМОВАХ/ Економіка. Управління.

Інновації. Серія : Економічні науки. - 2016. - № 2. - Режим доступу:
http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2016_2_20.

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

56. 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.

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

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

59. 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.

60. Петюх В. М. Управління персоналом: навч. –метод посібник для самостійного вивчення дисципліни / В. М. Петюх. – К.: КНЕУ, 2000.

61. Пушкар Р. М. Менеджмент теорія та практика. Підручник / Р. М. Пушкар, Н. П. Тарнавська. – Тернопіль: Карт-бланш, 2003. – 490 с.

62. Радченко В. В. Международній менеджмент: Учеб. Пособие / В. В. Радченко. – К.: МАУП, 2000. – 240 с.

63. Румянцева З. П. Менеджмент организаций: Учеб. Пособие / З. П. Румянцева, Н. Н. Саломатин, Р. З. Акбердин, и другие – 2-е изд. – М.: 2002. – 455 с.

64. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия / Г. В. Савицкая. – 3-е изд. – Минск: КП “Экоперспектива”, 2003. – 498 с.

65. Савчук В. П. Анализ и разработка инвестиционных проектов / В. П. Савчук, С. И, Прилипко, Е. Г. Величко. – К.: Абсолют-В, Ольга, 1999. – 304 с.

66. 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.

67. 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.

68. 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.

69. Салыга С. Я. Стратегическое управление. Учебно-методические рекомендации к выполнению курсового проекта по дисциплине / С. Я. Салыга, В. А. Желябин, А. Г. Беличенко. – Запорожье: ЗГИА, 2003. - 100 с.

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

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

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