

**ПОЛТАВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ, УПРАВЛІННЯ,
ПРАВА ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ ІМ. І. А. МАРКІНОЇ**

ЗАЛІПА ТЕТЯНА МАР'ЯНІВНА

**«Управління згуртованістю та соціальним розвитком
колективу»**

(на матеріалах ДП «ДГ «СТЕПНЕ» ІНСТИТУТУ СВИНАРСТВА І АПВ
НААН» Полтавського району)

Освітньо-професійна програма Менеджмент підприємства
Спеціальність 073 Менеджмент
Ступінь вищої освіти Бакалавр

РЕФЕРАТ

кваліфікаційної роботи на здобуття кваліфікації –
«Бакалавр менеджменту»

Полтава – 2022 року

Кваліфікаційна робота складається зі вступу, 3 розділів, висновків, списку використаних джерел (35 найменувань), 4 додатки. Кваліфікаційна робота містить 21 таблицю, 4 рисунків, викладена на 41 сторінках.

Основний зміст роботи

Теоретичний розділ кваліфікаційної роботи «Теоретичні засади управління згуртованістю та соціальним розвитком колективу» присвячена розгляду понять «трудоий колектив», «згуртованість», «соціальний розвиток колективу» та значення управління згуртованістю та соціальним розвитком колективу підприємства в сучасних умовах.

У дослідницько-аналітичному розділі кваліфікаційної роботи «Аналіз рівня управління згуртованістю та соціальним розвитком колективу в ДП «ДГ «СТЕПНЕ» ІНСТИТУТУ СВИНАРСТВА І АПВ НААН» проведена організаційно-економічна характеристика підприємства. Проведена організаційно-економічна характеристика підприємства; здійснений аналіз соціальної структури колективу; досліджений рівень згуртованості колективу; проаналізовані показники руху персоналу, продуктивності праці, а також динаміка витрат на соціальні заходи.

В проектно-рекомендаційній частині «Шляхи підвищення управління згуртованістю та соціальним розвитком колективу в ДП «ДГ «СТЕПНЕ» ІНСТИТУТУ СВИНАРСТВА І АПВ НААН» розроблено заходи спрямовані на удосконалення управління згуртованістю та соціальним розвитком колективу, зокрема, через врахування при управлінні персоналом змін циклів поведінки, викликаних військовими діями; формування шляхів згуртування колективу в сучасних умовах, цілей соціального розвитку колективу та інтенсифікацію креативної та інтелектуальної діяльності персоналу.

Висновки

1. Організаційно-економічна характеристика виявила незмінність площ сільськогосподарських угідь та ріллі; чисельність працівників в 2021 році склала 200 осіб, що на 12,7 % менше, ніж у 2019 році, зменшення відбулося за рахунок зміни чисельності працівників галузі рослинництва; середньорічна вартість основних мала позитивну тенденцію до зростання на 11,1 %, при цьому ефективність їх використання також зростала: коефіцієнт фондоддачі на 1,918 в. пт; показник фондорентабельності збільшився на 41,2 відсоткових пункти; забезпеченість оборотними засобами зменшився на 11,3 %, при цьому ефективність їх використання зростала: коефіцієнт обороту оборотних засобів збільшився на 2,924 в. пт, тривалість одного обороту зменшилася на 44,3%; фондомісткість продукції зменшилася на 44,3 %; чистий дохід збільшився на 59,2 %, чистий прибуток на 56,7 %, рівень рентабельності збільшився на 0,28 відсоткових пунктів (2,04 %), собівартість реалізованої продукції (з незалежних від підприємства причини) збільшилася на 56,7 %.

2. Колектив ДП «ДГ «СТЕПНЕ» є змішаним (56,5 % – чоловіки; 43,5 % – жінки у 2021 р.). В освітньо-кваліфікаційній структурі персоналу відбулися зміни: кількість працівників із повною вищою освітою збільшилася на 18,2 %, з неповною та базовою вищою – зменшилася на 9,4 %; перекваліфікованих працівників збільшилася на 33,3 %. Найбільшу частку займають працівники зі спеціальною професійною підготовкою – у 2021 р. 56,5 %. Результати діагностики рівня згуртованості колективу за методикою К. Сішора виявили рівень 78,4 %. Серед заходів соціального розвитку колективу практикують

заходи, спрямовані а поліпшення організації праці, соціальної структури та розвитку колективу, але, на думку опитаних ефективність цих заходів є недостатньою. Формуванню стимулів до праці також приділяється увага, але їх ефективність на рівні 60,0 %. Формуванню сприятливого мікроклімату в колективі приділяється недостатня увага, але ефективність даних заходів знаходиться на рівні 80,0 %, що пояснюється спрацьованістю колективу. Витрати на оплату праці працівників збільшилися на 60,5 %.; відрахування на соціальні заходи – на 55,7 %. Продуктивність праці персоналу збільшувалася: в 2021 р., порівняно з 2019 р., на 82,3 %. Показник загального обороту персоналу по підприємству зменшився на 62,5 %, в основному за рахунок зменшення чисельності персоналу прийнятого на роботу – на 78,1 %. Коефіцієнт плинності кадрів зменшився на 40,0 в. пт.

3. Запропоновано враховувати менеджерами підприємства циклічні зміни настрою членів колективу, що спричинені військовою агресією, ідентифікувати в якій стадії перебуває працівник та відповідно управляти ним. Серед шляхів згуртування колективу пропонуємо наступні: формування та підтримка традицій, проведення регулярних зборів колективу, спільне навчання персоналу, участь у волонтерській діяльності. На користь проведення регулярних зборів колективу свідчать їх наступні характеристики: цілі – продукування та швидке обговорення ідей, інформування колективу, зменшення чуток та комунікаційних шумів, формування передумов для взаємодії колективу, підрозділів, різних рівнів менеджменту, спосіб мотивації та підняття бойового духу колективу, оперативний контроль робочого процесу. Рекомендовані альтернативні форми проведення зборів, нарад: стоячі (підвищують ефективність наради на 30,0 %); на прогулянці; експрес-мітинг. При проведенні зібрань рекомендовано дотримуватися сформованих порад їх ефективності. Рекомендовані цілі соціального розвитку колективу: пріоритетність менеджменту на досягнення соціальних цілей; спеціалізація та кооперація персоналу за професійною спрямованістю; інтеграція роботи підрозділів та працівників; зростання інтелектуальності та креативності праці працівників; покращення внутрішньо-організаційних комунікацій та соціально-психологічних відносин працівників в процесі їх спільної діяльності; формування корпоративної культури, етики бізнесу на принципах соціального партнерства; забезпечення професійного розвитку персоналу; покращення умов праці. Застосовувати технологію креативного менеджменту «Банку ідей». Передбачається зростання витрат на соціальні заходи на 12,0 %, а зростання продуктивності праці – на 15,0 %.

Список публікацій здобувача

1. Сазонова Т. О., Курченко А. Д., Заліпа Т. М. Особливості формування та управління поведінкою персоналу. *Управління ресурсним забезпеченням господарської діяльності підприємств реального сектору економіки : матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції з міжнародною участю*, 17 листопада 2021 р. Полтава : ПДАУ, 2021. С. 384-386.
2. Сазонова Т. О., Загребельна І. Л., Заліпа Т. М. Управління згуртованістю колективу в сучасних умовах. *Менеджмент XXI століття: глобалізаційні виклики : матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції*, 19 травня 2022 р. м. Полтава. Полтава: ПДАУ, 2022. С.

3. Сазонова Т. О., Курченко А. Д., Заліпа Т. М. Особливості управління поведінкою персоналу в сучасних умовах. *Науковий вісник УжНУ*. 2022, Вип. 42. С. 125-129.

АНОТАЦІЯ

Заліпа Т. М. «Управління згуртованістю та соціальним розвитком колективу» (на матеріалах ДП «ДГ «СТЕПНЕ» ІНСТИТУТУ СВИНАРСТВА І АПВ НААН» Полтавського району) – Кваліфікаційна робота на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота на здобуття ступеня вищої освіти бакалавр за освітньо-професійною програмою Менеджмент підприємства спеціальністю 073 Менеджмент. – Полтавський державний аграрний університет, Полтава, 2022.

Досліджено теоретичні та прикладні питання сутності управління згуртованістю та соціальним розвитком колективу, рівня згуртованості та ефективності соціального розвитку на підприємстві.

Обґрунтовано напрями удосконалення управління згуртованістю та соціальним розвитком колективу в сучасному зовнішньому середовищі. Зокрема, наведені пропозиції щодо врахування циклічні зміни настрою членів колективу, формування та підтримки традицій, проведення регулярних зборів колективу, враховуючи альтернативні форми та правил ефективності, спільного навчання персоналу, участі у волонтерській діяльності. Рекомендовані цілі соціального розвитку колективу; застосування технології креативного менеджменту «Банку ідей».

Ключові слова: управління згуртованістю, соціальний розвиток, поведінка, персонал, колектив, технології креативного менеджменту.

ANNOTATION

Zalipa T.M. «Management of cohesion and social development of the team» (on the materials of SE «DG» STEPNE «INSTITUTE OF PIG AND APV NAAS» Poltava region) – Qualification work on the rights of the manuscript.

Qualification work for a bachelor's degree in the educational and professional program Enterprise Management specialty 073 Management. – Poltava State Agrarian University, Poltava, 2022.

Theoretical and applied issues of the essence of management of cohesion and social development of the team, the level of cohesion and effectiveness of social development in the enterprise are studied.

The directions of improving the management of cohesion and social development of the team in the modern external environment are substantiated. In particular, there are proposals to take into account cyclical changes in the mood of team members, formation and maintenance of traditions, holding regular meetings of the team, taking into account alternative forms and rules of efficiency, joint training of staff, volunteering. Recommended goals of social development of the team; application of the creative management technology of the Bank of Ideas.

Key words: cohesion management, social development, behavior, staff, team, creative management technologies.