

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/diplomnaya-rabota/60153>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Менеджмент

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

1. Теоретические основы управления психологическим климатом в коллективе организации 6
 - 1.1. Понятие и структура психологического климата в коллективе организации 6
 - 1.2. Факторы, оказывающие влияние на управление психологическим климатом в коллективе организации 15
 - 1.3. Отечественный и зарубежный опыт управления психологическим климатом в коллективе организации 29
 2. Анализ психологического климата в коллективе «Мегафон-Ритейл» 34
 - 2.1. Характеристика объекта исследования 34
 - 2.2. Анализ системы управления персоналом 42
 - 2.3. Анализ психологического климата в коллективе и особенности управления им в Мегафон-Ритейл 52
 3. Пути повышения эффективности управления психологическим климатом в коллективе Мегафон-Ритейл 56
 - 3.1. Рекомендации по профилактике и устранению влияния негативных факторов на психологический климат в Мегафон-Ритейл 56
 - 3.2. Оценка эффективности предложенных рекомендаций 64
- ЗАКЛЮЧЕНИЕ 72
- СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 75
- ПРИЛОЖЕНИЯ 80

ВВЕДЕНИЕ

Климат коллектива чаще всего оказывается под угрозой по причине конфликтов. Однако ведь конфликты – естественное явление, которого невозможно избежать и не нужно пытаться полностью исключить из трудовой практики.

Морально-психологический климат в коллективе зависит от характера коммуникаций и личностных качеств каждого сотрудника. Да, такие показатели, как влажность в помещении, температурный режим и освещенность, то есть санитарно-гигиенические условия, очень важны для нормальной работы коллектива. Но характер взаимоотношений между сотрудниками также влияет на психоклимат в коллективе (может, даже и в большей степени). Если работники хорошо коммутируют друг с другом, то это помогает людям раскрывать свой творческий потенциал, проявлять инициативу и быстро справляться с поставленными целями.

Психологический климат в коллективе – это комплексная характеристика межличностных отношений, степени удовлетворенности работников условиями труда и количественной оценкой (то есть, зарплатой) их деятельности в группе, а также условий, способствующих (а может быть, и препятствующих) продуктивной совместной работе и всестороннему развитию личности в данной конкретной общности людей.

Благоприятный психологический настрой способствует трудовой мотивации и повышает уровень социального оптимизма всех и каждого.

Социально-психологический климат в коллективе – показатель уровня развития коллектива. Потому важно регулярно проводить диагностику и отслеживать динамику, выявлять свойства, скрепляющие коллектив или разрушающие его.

Актуальность темы заключается в том, что социально-психологический климат в коллективе (СПКК), поддерживающийся на нормальном уровне, позволяет каждому участнику трудового процесса ощущать себя частицей огромной группы лиц, вносящей определенный вклад в общее дело. Тем самым у человека поддерживается интерес к тому, чем он занимается, что является побудительным фактором к

справедливой оценке успехов (а порой, и неудач) не только своих собственных, но и коллег по службе и всего предприятия в целом.

От того, какой существует психологический климат в коллективе, во многом зависит эффективность деятельности любой организации. Причем положительный результат каждого члена команды определяет успешность всего предприятия. Только находясь в здоровой обстановке, можно генерировать интересные идеи, раскрывать свой потенциал, а также грамотно и быстро претворять в жизнь сложные проекты.

Объект – психологический климат.

Предмет – управление психологическим климатом.

Цель работы заключается в том, чтобы проанализировать сущность психологического климата и управления им на примере компании «Мегафон-Ритейл».

В связи с этой целью ставится ряд задач:

- раскрыть понятие и сущность психологического климата в организации
- выделить основные задачи управления психологическим климатом в коллективе компаний
- выявить методы формирования положительного психологического климата персонала
- дать общую характеристику деятельности организации
- провести анализ системы управления персоналом компании
- произвести анализ состояния психологического климата в коллективе «Мегафон-Ритейл»
- определить основные проблемы управления персоналом в компании
- разработать мероприятия по улучшению психологического климата в «Мегафон-Ритейл»
- дать оценку предложенных мероприятий.

Структура работы включает в себя введение, три главы, заключение, список литературы.

В первой главе рассматриваются теоретические аспекты психологического климата.

Во второй главе производится анализ управления психологическим климатом в «Мегафон-Ритейл».

В третьей главе разрабатываются меры по его улучшению.

Для раскрытия темы были использованы учебные пособия по управлению персоналом, материалы «Мегафон-Ритейл», ресурсы Интернет.

1. Теоретические основы управления психологическим климатом в коллективе организации

1.1. Понятие и структура психологического климата в коллективе организации

Психологический климат – это важная компонента эффективного функционирования коллектива, поскольку он воздействует на личную производительность сотрудников, и на слаженность, синергичность команды.

Исторически, несмотря на интерес к коллективному воспитанию в отечественной, тогда советской психологии, проблему психологической групповой атмосферы, совместимости, коллективной сплоченности в науке впервые подняли на Западе. Состоялось это благодаря наличию социального заказа к разработке темы. У бизнеса к психологам возник вопрос – как, кроме материального стимулирования, можно добиться увеличения производительности в группах. Психотехники того времени выяснили, что производительность труда находится в связи с совместимостью личностей сотрудников в группе.

От того, какой существует психологический климат в коллективе, во многом зависит эффективность деятельности любой организации. Причем положительный результат каждого члена команды определяет успешность всего предприятия. Только находясь в здоровой обстановке, можно генерировать интересные идеи, раскрывать свой потенциал, а также грамотно и быстро претворять в жизнь сложные проекты. Психологический климат бывает благоприятный либо неблагоприятный. При невозможности находиться в группе мотивация к работе, даже при сильном изначальном интересе, будет неуклонно снижаться. Впервые термин «психологический климат» был произнесен Н. С. Мансуровым в контексте изучения производственного коллектива. Чуть позже психологи стали выделять социально-психологический и морально-психологический климат. Психологический климат – широкое понятие, остальные входят в его состав.

Психологический климат в коллективе – это комплексная характеристика межличностных отношений, степени удовлетворенности работников условиями труда и количественной оценкой (то есть, зарплатой) их деятельности в группе, а также условий, способствующих (а может быть, и препятствующих) продуктивной совместной работе и всестороннему развитию личности в данной конкретной общности людей.

Благоприятный психологический настрой способствует трудовой мотивации и повышает уровень социального оптимизма всех и каждого.

Социально-психологический климат в коллективе (СПКК), поддерживающийся на нормальном уровне, позволяет каждому участнику трудового процесса ощущать себя частицей огромной группы лиц, вносящей определенный вклад в общее дело. Тем самым у человека поддерживается интерес к тому, чем он занимается, что является побудительным фактором к справедливой оценке успехов (а порой, и неудач) не только своих собственных, но и коллег по службе и всего предприятия в целом.

Психологический климат – это вполне определенная система обычаев и норм, принятых в этой конкретной группе людей. Каждый участник трудового процесса зависит друг от друга (то есть работают так называемые социальные связи), в то же время они зависят от совместно выполняемых функций (то есть функционируют связи задач).

СПКК влияет на производительность труда, на отношение работников как к организации вообще, так и к конкретному руководителю в частности, а также к своим непосредственным обязанностям.

Психологический климат – характер эмоций, возникающих во взаимоотношениях людей, основанных на их симпатиях, совпадении интересов, характеров и склонностей. Психологический климат включает 3 сферы:

- Социальный климат – осознание целей и задач всеми участниками, соблюдение прав и обязанностей.
- Моральный климат – ценности, принятые в группе. Их единство, принятие, согласованность.
- Собственно психологический климат – неофициальные отношения в коллективе.

Существует 4 подхода к изучению психологического климата в коллективе:

1. Климат – это коллективное сознание. Осознание каждым членом общества взаимоотношений в коллективе, условий труда, методов его стимулирования.
2. Климат – настроение коллектива. То есть ведущая роль отводится не сознанию, а эмоциям.
3. Климат – стиль взаимодействия людей, влияющий на их состояние.
4. Климат – показатель совместимости группы, морального и психологического единства ее участников. Наличие общих мнений, традиций и обычаев.

Особенность психологического климата как феномена – его создает сам человек, он способен влиять на климат, улучшать и изменять.

Основные факторы, определяющие социально-психологический климат в коллективе: Удовлетворенность, а значит, и привлекательность того, чем приходится заниматься в данной конкретной организации. Условия труда. Режим. Количественное выражение оценки труда (то есть размер заработной платы). Общий стиль руководства. Возможность роста по карьерной лестнице. Взаимопонимание и желание прийти на выручку в случае необходимости, то есть умение «подставить плечо». Наличие только одного лидера, а именно руководителя (которого, кстати, должны признавать абсолютно все сотрудники). В противном случае в коллективе будут присутствовать «разброд и шатания», которые ни к чему хорошему не приведут. Сработанность всех участников трудового процесса (то есть четкое разграничение выполняемых функций). Совместимость на уровне небольшой группы или всего офиса в целом. В коллективе должна присутствовать атмосфера сотрудничества, а не подавления друг друга. Сплоченность. На создание психологического климата в коллективе влияет организационная культура в целом. Признание каждым работником профессиональных качеств и заслуг других участников трудового процесса. Характер взаимоотношений между коллегами. В коллективе может нарастать напряженность из-за того, что одни люди отличаются коммуникативностью и открытостью, а другие – довольно скрытны и необщительны.

Личные качества каждого работника, а также его образованность и уровень культуры.

Рисунок 1 - Структура социально-психологического климата

Психологический климат бывает благоприятным и неблагоприятным. Для первого характерно:

- доброжелательное отношение участников друг к другу;
- дух товарищества;
- адекватная взаимная требовательность, обуславливающая творческую эффективную деятельность;
- взаимопомощь;
- радость от общения и открытость коммуникаций;
- безопасность и комфорт;
- оптимизм;
- уверенность в себе и коллективе;
- возможность свободно и творчески мыслить, раскрывать и реализовывать собственный потенциал.

Но стоит отметить, что сочетание взаимной требовательности и взаимопомощи обязательно. Одна лишь взаимопомощь превратится во вседозволенность, «братское» отношение, что со временем создаст неблагоприятный климат.

Неблагоприятный, или нездоровый климат включает в себя противоположные характеристики :

- пессимизм;
- недоверие и неуважение;
- холодность и скрытность в отношениях;
- сдерживание личностного потенциала;
- раздражительность;
- напряженность и конфликтность;
- неуверенность;
- непонимание;
- страх ошибки, наказания и непринятия;
- подозрительность.

Отмечено, что здоровый климат повышает производительность и эффективность труда. Неблагоприятный климат вызывает частые случаи нарушения безопасности и на 20 % снижает производительность.

Здоровый климат удовлетворяет потребности его участников и не противоречит общественным нормам и ценностям. Например, в криминальном коллективе может быть единство мнений, взглядов и убеждений, но для общества деятельность его участников вредна, собственно, как в итоге и для самих участников (просто они этого не знают).

Психологический климат в коллективе имеет определенную структуру:

1. Отношения по «горизонтали». Подразумевается сплоченность коллектива, характер межличностных отношений, способы решения конфликтов.
2. Отношения по «вертикали» (с начальником и администрацией).
3. Отношение к труду. Удовлетворенность работой и намерение оставаться в этих условиях.

Климат имеет два уровня: статический и динамический.

Рисунок 2 - Виды психологического климата

Статический

Это устойчивое отношение работников к труду, постоянные межличностные отношения. Климат устойчив и хорошо выносит внешние влияния. Сформировать климат на этом уровне непросто, но потом его легко поддерживать. Участники коллектива чувствуют эту стабильность, от чего больше уверены в собственном положении. Коррекция климата практически не требуется, контроль – эпизодический. Этот уровень еще называют социально-психологическим климатом.

Динамический

Это изменчивый характер коллектива. Климат меняется ежедневно из-за смены настроений его участников. Этот уровень еще называют психологической атмосферой. Она быстрее меняется и меньше ощущается участниками. По мере накопленных изменений может создать нездоровый климат в коллективе.

Психологический климат иногда отождествляют с социально-психологическим или морально-психологическим, что дополнительно подчеркивает его основу. Основа благоприятного климата – единство и сходство ценностей участников коллектива.

Характер климата влияет на личность: стимулирует или нет к труду, совместной деятельности, поднимает или опускает настроение, вселяет веру или неуверенность в собственные силы, бодрость или уныние, стимулирует или подавляет активность.

Предположить характер климата очень просто. Достаточно его участникам лишь ответить на вопросы «нравится – не нравится», «устраивает – не устраивает», «хочется – не хочется быть в коллективе».

В каждой группе присутствует соревновательная атмосфера, что прослеживается даже в мире животных и детских коллективах, где сами субъекты не отдают еще себе в том отчета, однако всегда из них некоторые выделяются более инициативными, коммуникабельными, умелыми. Образовывается некая иерархия лидерства и подчинения, и здесь должны включаться культурные механизмы взаимодействия.

Каким образом люди могут ориентироваться в своих взаимоотношениях в коллективах? Возникает потребность отбора людей в группы по принципу психологической совместимости, что делается на Западе уже более 100 лет. На сегодня однако у нас большинство коллективов формируются стихийно, без соблюдения какого-либо принципа. Изредка задачей сформировать согласованный эффективный коллектив задается частный крупный бизнес или специализированные госструктуры. В остальных случаях благоприятная психологическая атмосфера является большой редкостью, зачастую даже случайностью. Рядом с официальной структурой управления отношениями, если она присутствует в группе, существует неофициальная структура лидерства. Важно, соответствует ли официальная структура неофициальной. Хорошо для коллектива, если руководителем назначается лидер и в психологическом смысле. В ином случае, когда руководство назначает человека от себя, а внутри коллектива притом существует другой неформальный лидер, неизбежны противостояния.

Коллектив может существовать номинально, участники могут очень поверхностно общаться или даже не взаимодействовать вовсе, как бывает, например, с группами студентов заочной формы обучения или коллективом управляющих находящимися в разных городах филиалами. Дабы в коллективе сформировался благоприятный психологический климат – нужно действительное нахождение участников в нем, принадлежность их коллективу, их взаимодействие.

Для создания положительного климата прибегают к специальным занятиям, тренингам на этапах повышения квалификации, корпоративным сплочающим играм. Люди внутри системы реанимировать сами себя и отношения не в состоянии. В играх же на взаимодействие, когда сотрудники в разном возрасте и статусе должны вступать даже в физический контакт, держать, поднимать друг друга, смотреть, общаться, они снимают свои маски, отходят от заданных ролей и начинают проявлять себя в живом общении. Совместные действия и прозрачность, когда видно человека в деятельности, способствуют росту доверия, морально-психологический климат в коллективе улучшается.

Однако попытки сплотить коллектив через корпоративные ценности и совместное времяпровождение не всегда удачны. Часто они проводятся лишь номинально по задаче правления, на местах даже без участия профессионалов и поверхностны по характеру. Так случается, когда звучат красивые лозунги, какие не находят в живых людях отклика, не привязаны к их внутриличностной и межличностной психологической реальности. Важны здесь и психологические качества самого человека. Высокомерность, подозрительность, агрессивность, бахвальство, даже обычная замкнутость

СПИСОК ИСПОЛЪЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Законодательные источники:

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации

2. Монографии:

2. Архипова Н.И. Теория и практика работы с кадрами. – СПб.: ГУИГерцена, 2014. – 255 с.

3. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом [Электронный ресурс]: монография/Бакирова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— М.: Юнити-Дана, 2015. – 597 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25451>.— ЭБС «IPRbooks».

4. Баскина Т. Техника успешного рекрутинга [Электронный ресурс]: монография/Баскина Т.— Электрон. текстовые данные.— М.:Альпина Паблишер, 2014. – 288 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25451>.— ЭБС «IPRbooks».

5. Бойко Э.В. 1С Зарплата и управление персоналом [Электронный ресурс]: монография/Бойко Э.В. -

- Электрон. текстовые данные.— М.: Ай Пи Эр Медиа, 2009. – 221 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25451>.— ЭБС «IPRbooks».
6. Гаврилова С.В. Организация труда персонала [Электронный ресурс]: монография/Гаврилова С.В. - Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2015. – 224 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25451>.— ЭБС «IPRbooks».
7. Гапонова О.С. Подбор персонала в организации: методологический подход. Доступ через <http://www.hse.ru/data/2012/05/12/1253411212/pdf>
8. Данилина Е.И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом [Электронный ресурс]: монография/Данилина Е.И. - Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2017. – 208 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25451>.— ЭБС «IPRbooks».
9. Дзанагова Т.Я. Организация труда персонала [Электронный ресурс]: монография/Дзанагова Т.Я. - Электрон. текстовые данные.— Ставрополь.: Северо-Кавказский федеральный университет, 2015. – 146 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25451>.— ЭБС «IPRbooks».
10. Делопроизводство в кадровой службе// под.ред. Янкович Ш.А. - [Электронный ресурс]: монография/Янкович Ш.А. - Электрон. текстовые данные.—М.: Юнити-Дана, 2012. – 160 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25451>.— ЭБС «IPRbooks».
11. Десслер Гари. Управление персоналом [Электронный ресурс]: монография/Десслер Г. - Электрон. текстовые данные.—М.: БИНОМ, 2012. – 800 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25451>.— ЭБС «IPRbooks».
12. Егорова Е.А. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: монография/Егорова Е.А. - Электрон. текстовые данные.—М.: Евразийский открытый институт, 2016. – 313 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25451>.— ЭБС «IPRbooks».
13. Жув Д. Подбор персонала. – СПб.: Нева, 2014. – 96 с.
14. Иванова С. 50 советов по рекрутингу [Электронный ресурс]: монография/Иванова С. - Электрон. текстовые данные.—М.: Альпина Паблишер, 2017. – 256 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25451>.— ЭБС «IPRbooks».
15. Иванова С. Искусство подбора персонала [Электронный ресурс]: монография/Иванова С. - Электрон. текстовые данные.—М.: Альпина Паблишер, 2016. – 269 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25451>.— ЭБС «IPRbooks».
16. Иванова-Швец Л.Н. Управление персоналом [Электронный ресурс]: монография/Иванова-Швец Л.Н. - Электрон. текстовые данные.—М.: Евразийский открытый институт, 2015. – 312 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25451>.— ЭБС «IPRbooks».
17. Карсетская Е.В. Прием на работу и увольнение. – М.: Дело, 2014. – 382 с.
18. Карташов С.А. Рекрутинг. Найм персонала. – М.: Экзамен, 2013. – 320 с.
19. Карякин А.М. Управление персоналом. – М.: Флинта, 2014. – 438 с.
20. Кибанов А.Я. Социология труда. – М.: ИНФРА, 2014. – 584 с.
21. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. – М.: ИНФА-М, 2017. – 200 с.
22. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом: Учебник / А. Я. Кибанов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 447 с.
23. Кинан К. Подбор персонала. – М.: Эксмо, 2013. – 231 с.
24. Конталев В.А. Управление персоналом. Основы теории организационной культуры [Электронный ресурс]: монография/Конталев В.А. - Электрон. текстовые данные.—М.: МГАВТ, 2018. – 254 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25451>.— ЭБС «IPRbooks».
25. Корнийчук Г.А. Прием и увольнение работников. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015. – 160 с.
26. Кузнецова В.Б. Экономика управления персоналом и социология труда [Электронный ресурс]: монография/Кузнецова В.Б. - Электрон. текстовые данные.—Оренбург: ОГУ, 2015. – 226 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25451>.— ЭБС «IPRbooks».
27. Кузнецова И.В. Документационное обеспечение управление персоналом [Электронный ресурс]: монография/Кузнецова В.Б. - Электрон. текстовые данные.—М.: Дашков и К, 2014. – 220 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25451>.— ЭБС «IPRbooks».
28. Лапин А.Н. Стратегическое управление современной организацией. – М.: Инфра-М, 2015. – 337 с.
29. Малколм М. Практика работы с персоналом. – М.: Тришна Джексон, 2015. – 312 с.
30. Маслова В.М. Управление персоналом [Электронный ресурс]: монография/Маслова В.М. - Электрон. текстовые данные.—М.: Дашков и К, 2014. – 118 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25451>.— ЭБС «IPRbooks».

31. Мелихов Ю.Е. Управление персоналом. Портфель надежных технологий [Электронный ресурс]: монография/Мелихова Ю.Е. - Электрон. текстовые данные.—М.: Дашков и К, 2014. – 193 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25451>.— ЭБС «IPRbooks».
32. Миколайчик З. Решение проблем в управлении. – М.: Дашков и К, 2013. – 319 с.
33. Михайлина Г.И. Управление персоналом [Электронный ресурс]: монография/Михайлина Г.И. - Электрон. текстовые данные.—М.: Дашков и К, 2014. – 280 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25451>.— ЭБС «IPRbooks».
34. Николаев Н.С. Системы качества управления персоналом [Электронный ресурс]: монография/Николаев Н.С. - Электрон. текстовые данные.—М.:Русайнс, 2016. – 260 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25451>.— ЭБС «IPRbooks».
35. Папкова Л.Л. Подбор персонала. Практика эффективного рекрутмента. – М.: Папкова Л.Л., 2013. – 200 с.
36. Пашуто В.П. Организация и нормирование труда на предприятии. – М.: Спектр, - 2013. – 312 с.
37. Плеханов А.Г. Управление персоналом [Электронный ресурс]: монография/Плеханов А.Г. - Электрон. текстовые данные.—Самара: СГАСУ, 2014. – 184 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25451>.— ЭБС «IPRbooks».
38. Райли Майкл. Управление персоналом в гостеприимстве [Электронный ресурс]: монография/Райли М. - Электрон. текстовые данные.—М.: Юнити-Дана, 2012. – 191 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25451>.— ЭБС «IPRbooks».
39. Рофе И.А. Экономика труда. – М.: Кнорус, 2013. – 224 с.
40. Таран О. Алгоритм успешного общения при подборе персонала [Электронный ресурс]: монография/Таран О. - Электрон. текстовые данные.—М.: Альпина Паблишер, 2016. – 192 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25451>.— ЭБС «IPRbooks».
41. Тараненко О.Н. Основы управления персоналом [Электронный ресурс]: монография/Тараненко О.Н.. - Электрон. текстовые данные.—Ставрополь: СКФУ, 2015. – 129 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25451>.— ЭБС «IPRbooks».
42. Фищенко К. С. Оценка эффективности работы персонала// Актуальные вопросы экономики и управления: материалы междунар. науч. конф. (г. Москва, апрель 2011 г.). Т. II. — М.: РИОР, 2011. — 70 с.
43. Шлендер П.Э. Управление персоналом [Электронный ресурс]: монография/Шлендер П.Э. - Электрон. текстовые данные.—М.: Юнити-Дана, 2012. – 319 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25451>.— ЭБС «IPRbooks».
44. Экономика и социология труда: учебник / под общей редакцией д. э. н., проф. Р.Г. Мумладзе [Электронный ресурс]: монография/Мумладзе Р.Г. - Электрон. текстовые данные.—М.: Русайнс, 2015. – 151 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25451>.— ЭБС «IPRbooks».
3. Интернет-ресурсы:
45. <http://investobserver.info> -институт управления бизнесом
46. <http://consulting.1c.ru> – управление предприятием
47. <http://eactt.ru/> - аналитический центр по труду
48. <http://laboureconomics.ru/> - экономика труда
49. <http://www.jobgrade.ru/> - все об организации труда в компании
50. <http://www.inventech.ru> – библиотека по менеджменту

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/diplomnaya-rabota/60153>