

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЛІНГВІСТИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра менеджменту і маркетингу

Кваліфікаційна робота бакалавра з менеджменту на тему:
«СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ МЕТОДИ
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ»
(на прикладі ТОВ «Старокостянтинівська база
нафтопродуктів»)

Допущено до захисту
«___» _____ року

Студента групи М 03-19
факультету туризму, бізнесу і психології
освітньої програми
Менеджмент комерційної діяльності
за спеціальністю 073 Менеджмент
Пшеничної Ольги Леонідівни

Завідувач кафедри
менеджменту і маркетингу
_____ Тарасюк М. В.
(підпис)

Науковий керівник:
кандидат економічних наук, доцент
Лиса С. С.

Національна шкала _____
Кількість балів _____
Оцінка ЄКТС _____

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА.....	7
1.1. Теоретичні засади управління персоналом.....	7
1.2. Класифікація та аналіз соціально-психологічних методів управління персоналом	10
1.3. Взаємозв'язок між видами соціально-психологічних методів управління та їх використанням у різних підрозділах підприємства.....	15
РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ ТОВ «СТАРОКОСТЯНТИНІВСЬКА БАЗА НАФТОПРОДУКТІВ» ТА ЙОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	20
2.1. Загальна характеристика підприємства та характеристика його сучасного стану	20
2.2. Аналіз організаційної структури управління підприємства та його корпоративної політики	28
2.3. Використання соціально-психологічних методів управління персоналом на підприємстві та оцінка їх ефективності.....	30
РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА ПОКРАЩЕНОЇ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ДЛЯ ТОВ «СТАРОКОСТЯНТИНІВСЬКА БАЗА НАФТОПРОДУКТІВ»	34
3.1. Необхідність покращення системи соціально-психологічних методів управління персоналом	34
3.2. Шляхи удосконалення соціально-психологічних методів управління персоналом	36
ВИСНОВКИ.....	41
РЕЗЮМЕ	44
СПИСОК ВКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	46

ВСТУП

Актуальність. Сучасна економіка характеризується високою конкурентною боротьбою між підприємствами, що приводить до необхідності ефективного управління персоналом. Однак, в умовах низької стабільності на ринку праці та зростаючої складності взаємин між людьми, традиційні методи управління персоналом стають менш ефективними.

Відтак, використання соціально-психологічних методів управління персоналом є важливим аспектом успішної діяльності сучасного підприємства. Ці методи сприяють формуванню командної співпраці, підвищенню мотивації працівників, покращенню робочого клімату та забезпеченню ефективної комунікації між керівництвом та персоналом.

Крім того, управління персоналом є ключовим елементом успішного функціонування будь-якої компанії, в тому числі і ТОВ «Старокостянтинівська база нафтопродуктів». Відтак, дослідження соціально-психологічних методів управління персоналом в цій конкретній компанії може сприяти покращенню її ефективності та конкурентоспроможності.

Дана дипломна робота присвячена дослідженню соціально-психологічних методів управління персоналом на прикладі ТОВ «Старокостянтинівська база нафтопродуктів». Основна мета роботи - визначити ефективність існуючих соціально-психологічних методів та запропонувати покращену систему управління персоналом, що сприятиме підвищенню ефективності діяльності підприємства.

Для досягнення мети дипломної роботи було сформульовано наступні **завдання:**

- проаналізувати теоретичні засади управління персоналом;
- класифікувати та проаналізувати соціально-психологічні методи управління персоналом;
- визначити взаємозв'язок між видами соціально-психологічних методів управління та їх використанням у різних підрозділах підприємства;

- дослідити ТОВ «Старокостянтинівська база нафтопродуктів» та його соціально-психологічні методи управління персоналом, визначити їх ефективність та можливості для покращення;
- розробити покращену систему соціально-психологічних методів управління персоналом для ТОВ «Старокостянтинівська база нафтопродуктів» та оцінити її ефективність;
- зробити висновки про взаємозв'язок між соціально-психологічними методами управління персоналом та їх використанням у різних підрозділах підприємства, про ефективність та можливості покращення існуючої системи та про доцільність використання запропонованої системи управління персоналом.

Об'єктом дослідження є процес управління персоналом на ТОВ «Старокостянтинівська база нафтопродуктів», а **предметом** - соціально-психологічні методи управління персоналом.

Для проведення дослідження будуть використані як кількісні, так і якісні **методи дослідження**, зокрема анкетування працівників підприємства, спостереження за їхньою роботою та взаємодією з керівництвом, інтерв'ю з керівництвом підприємства та іншими зацікавленими сторонами.

Емпірична база дослідження буде складатися з даних, зібраних на підприємстві «Старокостянтинівська база нафтопродуктів» за допомогою вищезгаданих методів дослідження. Відповідно, дослідження буде здійснюватись на базі даного підприємства.

Для аналізу зібраних даних будуть використані статистичні методи, зокрема метод кількісного аналізу даних та контент-аналіз якісних даних.

Отже, застосування кількісних та якісних методів дослідження на базі підприємства дозволить отримати достовірну та об'єктивну інформацію про використання соціально-психологічних методів управління персоналом на даному підприємстві та про їхню ефективність.

Елементи наукової новизни. У дипломній роботі викладено теоретичні обґрунтування, основні результати, висновки та рекомендації, які спрямовані

на покращення системи соціально-психологічних методів управління персоналом для ТОВ «Старокостянтинівська база нафтопродуктів»

Практичне значення отриманих результатів полягає у розкритті сутності соціально-психологічних методів управління персоналом на конкретному підприємстві та рекомендацій щодо впровадження покращеної системи соціально-психологічних методів управління персоналом.

Апробація результатів дослідження була проведена 18 – 19 травня 2023 року на Міжнародній науково-практичній відеоконференції “AD ORBEM PER LINGUAS. До світу через мови”.

Інформаційною базою для дослідження послуговували наукові праці провідних вітчизняних і закордонних учених в області управління персоналом, мотивації персоналу, економіки праці, менеджменту; статистично-звітна документація бази дослідження – ТОВ «Старокостянтинівська база нафтопродуктів», статут підприємства, на основі опрацювання яких здійснено ретроспективний аналіз соціально-психологічних методів управління персоналом.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Теоретичні засади управління персоналом

Управління персоналом є важливою складовою управління будь-якого підприємства. Його роль полягає в забезпеченні ефективного використання людських ресурсів, що дозволяє досягнути стратегічних цілей підприємства.

Теоретичні засади управління персоналом включають в себе сукупність теорій та підходів, які допомагають керівникам підприємств ефективно взаємодіяти зі своїми працівниками, забезпечувати їхнім потребам та мотивувати до досягнення високих результатів. З метою розуміння сутності управління персоналом та його теоретичних засад необхідно розглянути основні підходи до управління персоналом, які розвивалися протягом минулого століття [9, с. 25].

Перший підхід до управління персоналом – «підхід бюрократії» - був запропонований Максом Вебером у 1900-х роках [5, с. 78]. Він вважав, що раціональний і ефективний управлінський процес може бути досягнутий за допомогою стандартизованих процедур, формальних правил та процедур. Цей підхід був основою для формування стандартів та процедур, що діють в більшості підприємств в даний час.

Другий підхід – «підхід відносин» - був запропонований Ельтоном Мейо в 1930-х роках [5, с. 79]. Він вважав, що залучення працівників до процесу прийняття управлінських рішень може позитивно вплинути на їхню мотивацію та продуктивність. Цей підхід підкреслює важливість взаємин між керівниками та підлеглими, а також між працівниками. Мейо підкреслював, що задоволеність працівників не залежить тільки від умов праці, а також від взаємин між колегами та співробітниками.

Застосування підходу відносин передбачає активне залучення працівників до процесів управління, уважне вивчення їх потреб та думок, а також створення благоприємного психологічного клімату в колективі. Для досягнення цього

бажано застосовувати комунікативні техніки, наприклад, збори, конференції, тренінги тощо.

Застосування підходу відносин дозволяє досягнути позитивних результатів у вирішенні проблем з мотивацією працівників, підвищенні їхньої продуктивності, зниженні рівня конфліктів в колективі та підвищенні рівня задоволеності працівників своєю роботою.

Однак, підхід відносин також має свої недоліки. Наприклад, залучення працівників до процесу прийняття управлінських рішень може зайняти більше часу, а також може призвести до того, що не всі працівники будуть згодні з прийнятими рішеннями, що може створити додаткові проблеми [2, с. 64].

Отже, підхід відносин є важливою теоретичною засадою управління персоналом, яка підкреслює важливість взаємин між працівниками та розвитку позитивного психологічного клімату в колективі.

Наступним з головних принципів підходу відносин є визнання значущості соціального середовища для працівників [1, с. 97]. У рамках цього підходу, управління персоналом має зосередитися на створенні належного рівня комунікації між керівництвом і підлеглими, та на розвитку взаємодії та співпраці в колективі.

Підхід відносин також підкреслює важливість взаємодії між працівниками та керівництвом у процесі прийняття управлінських рішень. Цей підхід прагне зменшити відстань між керівництвом та підлеглими, зробити управління більш демократичним та залучати працівників до процесу прийняття управлінських рішень.

Ще однією важливою засадою управління персоналом є підхід «людських ресурсів» [3, с. 29]. Цей підхід передбачає, що персонал є ключовим ресурсом підприємства та важливим фактором успіху бізнесу. Управління персоналом засноване на ідеї, що працівники підприємства повинні бути розглянуті як людські ресурси, а не просто як виконавці конкретних завдань. Цей підхід прагне створити належні умови для залучення, розвитку та збереження персоналу, що в свою чергу призводить до підвищення продуктивності та ефективності підприємства.

Підхід «людських ресурсів» включає в себе ряд методів та прийомів управління персоналом, таких як підбір та рекрутинг, оцінка та розвиток персоналу, мотивація та збереження персоналу, організаційна культура та клімат, управління ризиками та безпекою праці [16, с. 178]. Основною метою цього підходу є досягнення взаємовигідної співпраці між підприємством та працівниками, що призводить до досягнення спільних цілей.

У підході «людських ресурсів» також важливим є розвиток та збереження персоналу. Компанії вкладають час, зусилля та ресурси в розвиток свого персоналу, надаючи різноманітні навчальні та розвивальні можливості, які допомагають працівникам покращити свої професійні навички та збільшити ефективність роботи. Збереження персоналу передбачає створення умов, які забезпечують задоволеність працівників та допомагають уникнути їхньої втрати, наприклад, за допомогою розвитку кар'єрних можливостей, наданням компенсаційних пакетів тощо.

Отже, підхід «людських ресурсів» є важливою теоретичною засадою управління персоналом, який акцентує увагу на персоналі як ключовому ресурсі підприємства. Цей підхід допомагає підприємствам створити оптимальні умови для залучення, розвитку та збереження персоналу, що в свою чергу сприяє підвищенню його мотивації, ефективності та продуктивності.

Окрім цього, важливою теоретичною засадою управління персоналом є підхід «стратегічного управління персоналом» [10, с. 118]. Цей підхід базується на ідеї, що управління персоналом повинно бути інтегровано в загальну стратегію підприємства. Він передбачає системний підхід до управління персоналом, орієнтований на досягнення стратегічних цілей організації.

Стратегічне управління персоналом включає в себе планування кадрів, розробку програм підготовки та розвитку персоналу, забезпечення їх мотивації та залучення в досягнення стратегічних цілей організації. Для реалізації стратегічного управління персоналом важливо забезпечити взаємодію з іншими функціональними підрозділами підприємства та врахувати зовнішнє середовище, де діє організація [2 с. 83].

Отже, теоретичні засади управління персоналом включають такі підходи, як підхід «науки про управління», підхід «відносин» та підхід «людських ресурсів». Крім того, важливою теоретичною засадою є підхід «стратегічного управління персоналом». Кожен з цих підходів відображає важливі аспекти управління персоналом та може бути застосований в практиці для досягнення стратегічних цілей підприємства.

1.2. Класифікація та аналіз соціально-психологічних методів управління персоналом

За своєю сферою використання соціально-психологічні методи поділяють на соціальні та психологічні (рис.1.1).

Соціальні методи дають змогу встановити призначення і місце працівників у колективі, виявити лідерів і забезпечити їх підтримку, пов'язати мотивацію працівників із кінцевими результатами функціонування підприємства, забезпечити ефективні комунікації і вирішення конфліктів у колективі [7, с. 13].

До соціальних методів належать:

- вивчення і спрямоване формування мотивів трудової діяльності та їх урахування в управлінні;
- підвищення соціально-виробничої активності (встановлення лідерів, наслідування лідерів, установлення стандартів зразкової поведінки); підтримка соціального наслідування (огляди-конкурси, присвоєння звання «Кращий у професії», святкування ювілеїв і знаменних дат тощо);
- моральне стимулювання;
- соціальне планування;
- зміна структури персоналу;
- підвищення кваліфікації;
- поліпшення умов праці, побуту, охорони здоров'я;
- підвищення життєвого рівня;
- задоволення потреб розвитку (в т. ч. фізичного) персоналу.

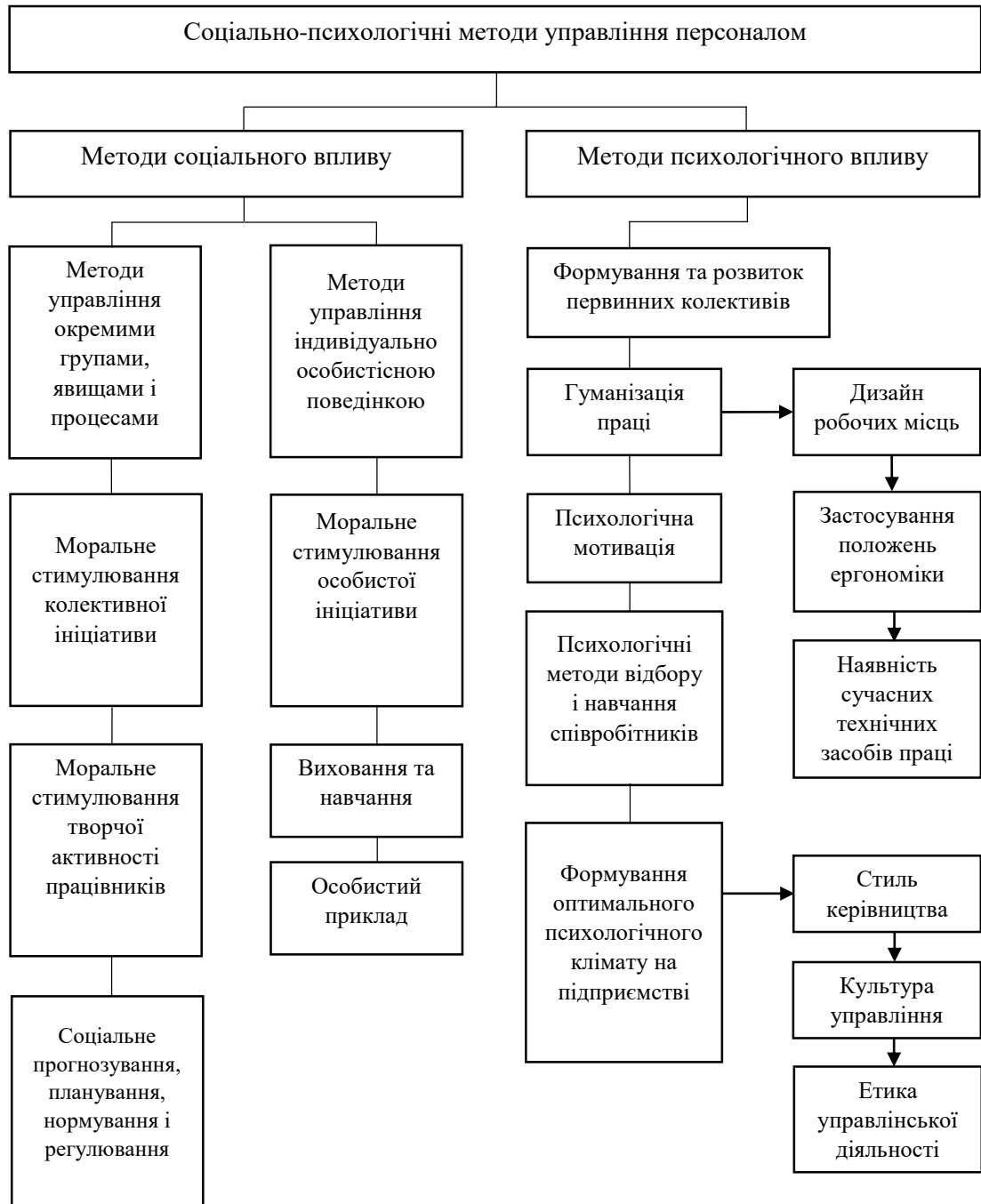


Рис. 1.1 Соціально-психологічні методи управління

Джерело: [7, с. 15].

Психологічні методи використовуються з метою встановлення найбільш сприятливого психологічного клімату. Вони спрямовані на конкретну особистість і, як правило, персоніфіковані та індивідуальні. Головною їх особливістю є звернення до внутрішнього світу людини, особистості, інтелекту, почуттів, образів і поведінки для того, щоб спрямувати внутрішній потенціал на вирішення конкретних завдань організації [8, с. 39].

Психологічними методами менеджменту є:

- гуманізація праці (ліквідація монотонності, кольорове оформлення приміщення, використання спеціальної музики, дотримання встановлених санітарно-гігієнічних норм тощо);
- психологічні-технології, або способи психологічного впливу (переконання, навіювання, прохання, похвала, порада, засудження тощо);
- задоволення професійних інтересів;
- професійний відбір і навчання персоналу;
- комплектування малих груп за критерієм психологічної сумісності працівників;
- встановлення гармоній стосунків між керівниками і підлеглими;
- залучення працівників до процесу управління;
- заохочення творчості, ініціативи, самостійності.

Слід зазначити, що правильне використання соціально-психологічних методів вимагає від менеджера знань соціальної психології, соціології, психології, досвіду і навичок спілкування з людьми. Соціальні відносини і методи управління, які їх відображають, тісно пов'язані з іншими методами управління: соціальним і психологічним плануванням, регулюванням тощо [10, с. 122].

Соціальне планування передбачає постановку соціальних цілей і критеріїв, розробку соціальних нормативів (рівень життя, оплата праці, потреба у житлі, умови праці тощо) і планових показників, досягнення кінцевих соціальних результатів.

Психологічне планування — це повий напрям у роботі з персоналом, орієнтований на досягнення ефективного психологічного стану трудового колективу. Воно ґрунтується на необхідності всебічного розвитку особистості, усуненні негативних тенденцій у трудовому колективі і передбачає поставку цілей розвитку та критеріїв ефективності, розробку психологічних нормативів, планування психологічного клімату.

Метод регулювання передбачає широкий інформаційний вплив у двох аспектах: інформування, нормування.

Інформування передбачає доведення до відома працівника і пояснення йому тих дій, які потрібно виконати, декількома шляхами:

- пряме інформування, коли керівник повідомляє про завдання, основні стани і показники діяльності;
- створення орієнтовних ситуацій, тобто представлення певної управлінської ситуації, яка має декілька варіантів розвитку подій;
- особистий приклад керівника, коли інформація доводиться до співробітників у демонстраційній формі — здійснюється на практиці.

Використання таких засобів позитивно впливає на ефективність діяльності, але потребує високого рівня професійної підготовки самого керівника [12, с. 101].

Нормування охоплює сукупність способів, які ґрунтуються на встановленні норм, регламентації дій працівників. До них належать:

- 1) Дозвіл — спосіб впливу на виконавців шляхом нормативних документів, в яких описуються дії, необхідні для виконання ними певної діяльності. Головним чином це дії, реалізація яких спрямована на підвищення ефективності, але пов'язана з певним ризиком. Наприклад, дозвіл на розробку нових туристичних маршрутів.
- 2) Заборона — протилежний попередньому спосіб впливу: нормативно заборона встановлюється на дії виконавця, які можуть негативно вплинути на систему управління і викликати небажані наслідки, наприклад, у ситуації відмови туриста від подорожі. Залежно від рівня управління, характеру порушень передбачається відповідальність винних, яка може бути: дисциплінарною, адміністративною, громадянсько-правовою, кримінально-правовою.
- 3) Припис — нормативний документ, який містить опис дій виконавця, які необхідно обов'язково виконати для забезпечення ефективної діяльності. За невиконання таких норм може передбачатися дисциплінарна відповідальність.

Головна мета застосування соціально-психологічних методів — формування в колективі сприятливого соціально-психологічного клімату.

Варто відзначити, що внутрішні чинники мотивації персоналу є важливим елементом успішного управління робочим колективом в будь-якій компанії. Дослідження показують, що мотивація, яку отримує персонал, безпосередньо впливає на продуктивність, якість роботи та загальну ефективність компанії [15, с. 84].

Одним з найважливіших внутрішніх чинників мотивації є самореалізація. Людина завжди прагне до самовдосконалення та розвитку, і якщо компанія надає можливість для цього, то працівник буде мотивований для досягнення кращих результатів. Для цього, компанія може запропонувати різноманітні тренінги та семінари, відкривати можливості для просування по кар'єрних сходах та надавати фінансову підтримку для отримання нових кваліфікацій.

Інтеграція в команду є ще одним важливим внутрішнім чинником мотивації персоналу. Коли працівники почуваються частиною команди, вони більш віддані своїй роботі та готові працювати на результат. Компанії можуть підтримувати інтеграцію в команду, проводячи спільні заходи та відрядження, дозволяючи працівникам працювати в групах та створюючи можливості для співпраці між різними департаментами.

Ще один важливий внутрішній чинник мотивації персоналу - це оцінка та визнання досягнень. Працівники, які відчують, що їхні досягнення оцінюють та визнають, більш мотивовані для подальшої роботи. Компанії можуть оцінювати досягнення працівників через регулярні огляди роботи, розроблення ключових показників ефективності та надавати винагороди за досягнення цілей. Крім того, можна створити внутрішню систему нагород, яка мотивує працівників до досягнення більш високих результатів.

Гнучкі умови роботи - це ще один важливий внутрішній чинник мотивації персоналу. Компанії можуть надавати гнучкі графіки роботи, роботу з віддаленим доступом або можливість працювати з дому. Це дозволяє працівникам більш ефективно планувати свій робочий день та підвищує рівень задоволення від роботи.

Також іще одним важливим чинником мотивації персоналу є здоров'я та безпека на роботі. Компанії повинні забезпечувати безпечні умови праці та

надавати здорові харчування та можливості для занять спортом. Це підвищує загальний рівень здоров'я працівників та допомагає уникнути відмови від роботи через травми та хвороби.

Успішні компанії розуміють важливість внутрішніх факторів мотивації персоналу та активно застосовують їх для досягнення більшої ефективності та продуктивності [18, с. 122].

Застосування внутрішніх чинників мотивації персоналу дозволяє компаніям створювати позитивну робочу атмосферу, збільшувати ефективність та продуктивність працівників, знижувати рівень відпадиння та зберігати талановитих працівників.

Отже, внутрішні чинники мотивації персоналу є важливими для досягнення успіху в бізнесі та підвищення рівня задоволення працівників від своєї роботи. Компанії повинні створювати мотивуючу робочу атмосферу, де працівники відчують свою важливість та можливість розвитку, щоб забезпечити стабільний успіх та продуктивність у довгостроковій перспективі.

1.3. Взаємозв'язок між видами соціально-психологічних методів управління та їх використанням у різних підрозділах підприємства

Управління персоналом - це комплекс дій, які спрямовані на забезпечення ефективної праці працівників, досягнення підприємством своїх цілей та задоволення потреб робітників. Одним із найважливіших аспектів управління персоналом є використання соціально-психологічних методів, які допомагають взаємодії з працівниками та досягненні позитивних результатів [20, с. 71].

Соціально-психологічні методи управління - це методи, які ґрунтуються на використанні знань з психології та соціології з метою поліпшення взаємин між працівниками та управлінням. Ці методи включають в себе такі види, як мотиваційні методи, методи комунікації, методи взаємодії з конфліктними ситуаціями тощо [23, с. 132].

Мотиваційні методи управління передбачають створення умов, що стимулюють працівників до більш ефективної праці та досягнення кращих результатів. Такі методи включають в себе заохочення працівників

матеріальними та нематеріальними стимулами, збільшення автономії та відповідальності працівників за результати своєї діяльності [34, с. 147].

Методи комунікації включають в себе способи, які використовуються для взаємодії з працівниками та передачі інформації. До таких методів відносяться регулярні наради, засідання, різні види брифінгів та інструктажів, а також індивідуальні бесіди з працівниками. Ці методи допомагають підтримувати зв'язок між управлінням та працівниками, а також забезпечують ефективну передачу інформації та вирішення проблем.

Комунікація між працівниками в команді є важливою складовою ефективного управління персоналом. При цьому, ефективність комунікації залежить від того, наскільки вдало підібрані працівники, зокрема з урахуванням психологічної сумісності між ними.

У практиці, підбір кандидатів для роботи в команді зазвичай відбувається за допомогою спеціальних тестів, які оцінюють рівень здатності до співпраці та комунікації з іншими працівниками. Такі тести можуть бути підготовлені як самостійно, так і з використанням зовнішніх консультантів, що спеціалізуються на психологічній оцінці та відборі персоналу [3, с. 118].

Залежно від результатів тестування, можна визначити тільки тих кандидатів, які мають високий рівень психологічної сумісності з уже існуючою командою. Такий підхід дозволяє зменшити кількість конфліктів та збільшити ефективність роботи всієї команди.

Однак, саме підібраний персонал ще не гарантує успіху. Щоб досягти ефективності, слід стимулювати мотивацію працівників. Для цього можуть використовуватися різні підходи, зокрема ті, що базуються на теорії потреб Маслоу, де на першому місці стоїть потреба в самореалізації. Це означає, що працівник повинен мати можливість реалізувати свій потенціал на робочому місці, мати можливість вдосконалюватися та отримувати визнання за свою працю.

При цьому, мотивація може бути не тільки фінансовою, а й нематеріальною, наприклад, наданням можливості брати участь у різноманітних проектах, дозволяючи працівникам розвивати свої навички та отримувати нові

знання. Також, важливо враховувати індивідуальні особливості кожного працівника та забезпечувати можливість розвитку як особистості [16, с. 181].

Крім того, ефективна комунікація всередині команди є не менш важливим чинником для досягнення успіху. Здійснюючи якісну комунікацію, працівники зможуть краще розуміти один одного, знаходити спільні рішення та досягати поставлених цілей. Важливо враховувати психологічну сумісність при підборі працівників, щоб уникнути конфліктів та непорозумінь всередині команди.

Окрім цього, важливо розробляти системи мотивації, що відповідають конкретним особливостям команди та її завданням. Наприклад, для команд, які займаються креативною роботою, можна використовувати стимули від реалізації ідей та розвитку нових проєктів. А для команд, що працюють з виробничими завданнями, - фінансові премії за досягнення поставлених показників ефективності [17, с. 133].

Для досягнення успіху в управлінні персоналом необхідно поєднувати різні підходи та враховувати індивідуальні особливості кожного працівника. Важливо стимулювати мотивацію та забезпечувати якісну комунікацію всередині команди для досягнення поставлених цілей також важливо звертати увагу на розвиток та навчання працівників, щоб вони могли постійно вдосконалюватися та працювати на користь компанії. Для цього можна використовувати різні інструменти, наприклад, тренінги, семінари, онлайн-курси та інші форми навчання.

Крім того, необхідно забезпечувати ефективну комунікацію всередині команди, де кожен працівник має можливість висловлювати свої думки та ідеї. Для цього можна використовувати регулярні зустрічі, дискусії, а також інші форми спілкування.

Крім того, важливо підтримувати позитивний робочий клімат та дбати про здоров'я та безпеку на робочому місці. Це можна забезпечити шляхом організації спеціальних програм, які сприяють здоровому способу життя, наприклад, програми зі здорового харчування, фітнес-центри, спортивні змагання та інші [25, с. 212].

Методи соціального впливу спрямовані на формування поведінки працівників через соціальний контроль. Ці методи можуть бути як формальними (наприклад, система винагород та покарань), так і неформальними (наприклад, попередження від колег або соціальна ізоляція). Такі методи допомагають підтримувати дисципліну та порядок на робочому місці [6, с. 167].

Методи участі працівників передбачають залучення працівників до процесу прийняття управлінських рішень, що стосуються їхньої діяльності та робочого місця. Ці методи можуть бути різними: від проведення опитувань працівників до залучення їх до комітетів з безпеки на роботі та здоров'я праці. Такі методи допомагають підвищити відчуття відповідальності та мотивацію працівників.

Методи делегування повноважень полягають у передачі певної частини відповідальності та повноважень на підлеглих працівників. Ці методи допомагають збільшити автономію працівників та розвинути їхні професійні навички. Однак, важливо враховувати, що такі методи повинні бути відповідні до компетенції працівників та не перенавантажувати їх [14, с. 148].

Взаємозв'язок між цими методами полягає в тому, що вони можуть доповнювати один одного, або ж протиставлятися. Наприклад, застосування методів комунікації може допомогти в залученні працівників до процесу прийняття рішень, які відповідають їхнім потребам та очікуванням. У свою чергу, методи мотивації можуть підтримати високий рівень енергії та мотивації працівників для досягнення поставлених цілей. Методи соціального впливу можуть допомогти в забезпеченні дисципліни та виконанні вимог компанії. А методи участі та делегування повноважень можуть допомогти підвищити рівень відповідальності та самостійності працівників.

Проте, важливо пам'ятати, що кожен метод має свої переваги та обмеження. Недостатнє застосування методів комунікації може призвести до неповного розуміння працівниками своїх обов'язків та відповідальності. Застосування тільки методів мотивації може призвести до тимчасового підвищення продуктивності працівників, але не забезпечить стійкого розвитку компанії в довгостроковій перспективі. Надмірне використання методів

соціального впливу може створювати відчуття стресу та незадоволеності серед працівників. А неправильно вибрані методи делегування повноважень можуть призвести до недооцінки потреб та можливостей працівників [9, с. 192].

Отже, для успішного управління персоналом необхідно поєднувати різні підходи та інструменти для стимулювання мотивації працівників та забезпечення ефективної комунікації всередині команди. Важливо враховувати індивідуальні потреби та особливості кожного працівника та забезпечувати позитивний робочий клімат та здоров'я та безпеку на робочому місці. Це допоможе досягти успіху в роботі та досягнути поставлених цілей компанії.

РОЗДІЛ 2

ДОСЛІДЖЕННЯ ТОВ «СТАРОКОСТЯНТИНІВСЬКА БАЗА НАФТОПРОДУКТІВ» ТА ЙОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

2.1. Загальна характеристика підприємства та характеристика його сучасного стану

Товариство з обмеженою відповідальністю «Старокостянтинівська база нафтопродуктів» створене на основі взаємної ділової зацікавленості сторін згідно з вимогами Законів України «Про господарські товариства», Цивільного кодексу України, Господарського кодексу України, а також з рішенням засновників від 30 січня 1997 року шляхом перетворення суб'єкта підприємницької діяльності – Старокостянтинівського орендного підприємства по забезпеченню нафтопродуктами.

Товариство є позавідомчим фінансовим господарсько-виробничим, добровільним об'єднанням учасників, має самостійний баланс, діє на основі повного госпрозрахунку, самоокупності і самофінансування.

Організація зареєстрована 10.02.1997 за юридичною адресою: Україна, Хмельницька область, 31100, місто Старокостянтинів, вулиця Залізнична, 6. Керівником організації є Горелов Віктор Миколайович. Розмір статутного капіталу складає 167 290,00 гривень. На момент останнього оновлення даних 19.10.2022 стан організації - не перебуває в процесі припинення.

За статутом ТОВ «Старокостянтинівська база нафтопродуктів», *метою* створення товариства постає об'єднання капіталів учасників для здобуття прибутку. Предметом діяльності товариства є:

- організація роботи по закупівлі і продажу нафтопродуктів, встановлення прямих зв'язків з виробниками нафтопродуктів, торговими біржами, брокерами та комерційними структурами як в Україні так і за її кордоном;
- забезпечення нафтопродуктами, на договірній основі, підприємств і організацій, індивідуальних власників транспортних засобів та інших споживачів;

- забезпечення поставок нафтопродуктів в інші регіони України та на експорт на основі укладених договорів і контрактів;
- вирощування с/г культур;
- виробництво товарів народного споживання;
- здійснення роздрібної, оптової, дрібнооптової, консигнаційної, комісійної торгівлі товарами народного споживання, продукцією виробничо-технічного призначення як власного так і не власного виробництва з правом відкриття у власних та орендованих приміщеннях крамниць, магазинів, салонів для реалізації продукції, товарів, надання
- послуг населенню;
- виробництво с/г продукції, її переробка та реалізація;
- виробництво та реалізація будівельних матеріалів;
- переробка рослинної та тваринної продукції;
- селекція;
- тваринництво та рослинництво;
- оренда землі;
- надання послуг для с/г підприємств у проведенні с/г робіт;
- ремонт та обслуговування автотехніки, радіо - і телеапаратури;
- експлуатація, купівля, продаж, комісійна торгівля, ремонт та виготовлення транспортних та інших технічних засобів та вузлів до них, пуско-налагоджуваних робіт;
- закупівля у населення та підприємств рослинної та нерослинної сировини, продуктів тваринництва з метою їх подальшої переробки та реалізації юридичним та фізичним особам як на території України так і за її межами;
- закупівля, оптова та роздрібна торгівля продуктами харчування, тютюновими виробами, алкогольними напоями, медикаментами та медичною сировиною, товарами побутової хімії;
- купівля та продаж ліцензій, патентів;
- юридичні послуги;
- організація громадського харчування;

- організація туристичного та готельного бізнесу, в т. ч. баз відпочинку, кемпінгів;
- маркетинг, інженеринг, консалтинг на ринку товарів та послуг;
- проведення орендних, лізингових операцій з майном товариства та інших суб'єктів господарської діяльності;
- виконання всіх видів друкарських робіт та послуг;
- проведення ярмарок, виставок, конференцій, симпозіумів, з'їздів, обмін досвідом та розвиток зв'язків з партнерами як в Україні так і за її межами;
- організація інформаційного обслуговування населення, в т.ч. з використанням інформаційних носіїв, аудіо-візуальних засобів.

Товариство зобов'язане одержати дозвіл на початок робіт в органах державного нагляду за охороною праці. Товариство може створювати дочірні підприємства, філії та представництва. Діяльність товариства, проектування і розміщення обладнання та виробничих потужностей здійснюється відповідно з санітарними вимогами, нормами техніки безпеки і охорони праці, пожежної та екологічної безпеки, іншими обов'язковими вимогами та нормами і по узгодженню з відповідними державними органами.

Товариство самостійно здійснює оперативний і бухгалтерський облік результатів своєї виробничої і комерційної діяльності, веде державну статистичну звітність.

Підприємство займається оптовою та роздрібною торгівлею нафтопродуктами, надає послуги по зберіганню нафтопродуктів. За період від 2019-2021 роки, основний дохід підприємство отримувало від надання послуг по зберіганню нафтопродуктів. Нафтопродукти купуються в основному у власних зберігачів, які і є основними конкурентами.

Таблиця 2.1

	Торгівля паливом			Складське господарство		
	2019р.	2020р.	2021р.	2019р.	2020р.	2021р.
Чистий дохід	24616	21237	30502	3210	3142	4697
Собівартість	22730	19151	29715			
Валовий прибуток	1886	2086	787	3210	3142	4697

Джерело: розраховано з використанням Фінансових звітів ТОВ «Старокостянтинівська база нафтопродуктів» за 2019, 2020 та 2021 рр

З таблиці 2.1 видно, що валовий прибуток отримувався в основному від складського господарства (послуги по зберіганню нафтопродуктами).

Зі слів працюючих, підприємство було створено приблизно у 1918 році. За записами у трудовій книзі головного бухгалтера, яка працює на підприємстві з 20.07.1983 року, підприємство називалось «Старокостянтинівська нафтобаза». У 1986 року було перейменоване на «Старокостянтинівське підприємство по забезпеченню нафтопродуктами». У 1997 році, коли в країні відбувалась приватизація, усі керівники старались присвоїти по 75% підприємства, так у колективі відбувся розподіл і підприємство було розділене на два підприємства:

- ТОВ «Старокостянтинівська база нафтопродуктів»;
- ЗАТ «Старокостянтинів нафтопродукт».

З 1997 року підприємство працює так до сьогоднішнього дня практично зі всіма працівниками, які тоді пішли проти керівництва і створили свою маленьку організацію. Тому, загальна кількість персоналу становить близько 18-21 осіб та середня вікова категорія працівників складає 55 років. Освіта в основному у всіх середньо-спеціальна (Таблиця 2.3).

Чисельність по категоріях :

- адміністративний персонал (директор, головний бухгалтер, бухгалтер АЗС, бухгалтера зі збуту);
- невиробничий персонал (охорона підприємства, прибиральниці);
- виробничий персонал (товарний оператор, машиніст технологічних насосів, електрослюсар, водій, начальник АЗС, старший оператор АЗС).

За цей період підприємство збудувало АЗС у селі Старий Остропіль та з кожним роком відновлювали свої основні засоби.

Дані щодо чисельності персоналу за категоріями (виробничий, невиробничий, адміністративний) та структури персоналу за віком, рівнем освіти та статтю надано в таблицях 2.2 та 2.3.

Таблиця 2.2

Структура зайнятих за категоріями персоналу

Показники	2019р.		2020р.		2021р.	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%
Виробничий персонал	12	57	11	58	9	50
Допоміжний персонал	3	14	3	16	4	22
Адміністративно-управлінський персонал	6	29	5	26	5	28
Разом	21	100,0	19	100,0	18	100,0

Джерело: розраховано з використанням Фінансових звітів ТОВ «Старокостянтинівська база нафтопродуктів» за 2019, 2020 та 2021 рр

Кількість виробничого персоналу зменшується з року в рік, проте відсоткова частка у загальній кількості працівників у цій категорії залишається достатньо високою.

Кількість допоміжного персоналу за роки 2019 і 2020 залишалась стабільною, але зросла у 2021 році. Відсоткова частка допоміжного персоналу також зросла у 2021 році.

Кількість адміністративно-управлінського персоналу також залишалась стабільною протягом трьох років, а відсоткова частка у загальній кількості працівників у цій категорії зросла незначно.

Загальна кількість працівників у кожній категорії персоналу за трьома роками була майже однаковою, що може свідчити про стабільність роботи компанії. Однак, можна зробити припущення, що компанія була змушена скоротити кількість виробничих працівників, оскільки кількість працівників у цій категорії зменшується з року в рік, тоді як кількість допоміжного та адміністративно-управлінського персоналу залишається стабільною або навіть

зростає. Також можливо, що компанія стала більш ефективною, і менша кількість працівників у виробничій категорії дозволяє їй зберігати свою продуктивність і прибутковість.

Таблиця 2.3

Структура зайнятих за віком, освітою, статтю у підприємстві

Показники	2019р.		2020р.		2021р.	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%
За віком						
До 30-ти років						
30-45 років						
45-55 років	4	21	5	24	2	11
Понад 55 років	15	79	16	76	16	89
Разом	19	100,0	21	100,0	18	100,0
За освітою						
Із вищою освітою	2	10	2	10	1	10
Із середньою спеціальною освітою	9	43	9	47	9	50
Із загальною середньою освітою	10	47	8	43	8	40
Разом	21	100,0	19	100,0	18	100,0
За статтю						
Жінки	5	24	5	26	6	33
Чоловіки	16	76	14	74	12	67
Разом	21	100,0	19	100,0	18	100,0

Джерело: розраховано з використанням Фінансових звітів ТОВ «Старокостянтинівська база нафтопродуктів» за 2019, 2020 та 2021 рр

Найбільша частина зайнятих на підприємстві належить до вікової категорії понад 55 років, які складають 79% у 2019 році, 76% у 2020 році та 89% у 2021 році.

Меншість зайнятих належить до вікової категорії 45-55 років, проте кількість зменшилась з 21% у 2019 році до 11% у 2021 році.

Більшість зайнятих на підприємстві має середню спеціальну освіту (43% у 2019 році, 47% у 2020 році та 50% у 2021 році).

Зайнятих з вищою освітою менше всього, складаючи 10% загальної кількості працівників у всі роки.

Зайнятих з загальною середньою освітою також зменшилося з часом з 47% у 2019 році до 40% у 2021 році.

Жінки складають меншість зайнятих на підприємстві, проте їх кількість збільшилась з 24% у 2019 році до 33% у 2021 році.

Чоловіки становлять більшість зайнятих із 76% у 2019 році, 74% у 2020 році та 67% у 2021 році.

Загалом, можна побачити, що кількість зайнятих на підприємстві зменшується з роками, особливо у віковій категорії 45-55 років та у зайнятих з загальною середньою освітою. Також можна побачити, що кількість жінок збільшується з роками, а кількість чоловіків зменшується.

Таблиця 2.4

Види та обсяги виробництва продукції (виконання робіт/надання послуг) підприємства

№	Види продукції (робіт, послуг)	Обсяги виробництва, тис. грн.			Частка в загальному обсязі, %		
		Роки					
		2019р.	2020р.	2021р.			
1	Оптова торгівля твердим, газоподібним паливом і подібними продуктами	24616	21237	30502	87,9	86,6	86,6
2	Складське господарство (надання послуг по зберіганню нафтопродуктів)	3210	3142	4697	11,5	12,8	13,3
3	Інші операційні доходи	177	145	25	0,6	0,6	0,1
	ВСЬОГО	28003	24524	35199	100	100	100

Джерело: розраховано з використанням Фінансових звітів ТОВ «Старокостянтинівська база нафтопродуктів» за 2019, 2020 та 2021 рр

З таблиці 2.4 видно, що в загальному торгівля паливом займає велику частку від загального обсягу реалізації. Специфіка підприємства в тому, що не завжди збільшення обсягу реалізації, а саме торгівля паливом, збільшує дохід підприємства, тому що все залежить від вартості закуплених нафтопродуктів та ситуації, яка на ринку.

Закупівельні ціни на нафтопродукти залежать від об'єму закупки: чим більший об'єм закупки, тим менша ціна. Так як товариство маленьке з невеликими оборотними активами, купувати нафтопродукти великими партіями воно не має можливості. Саме по цій причині підприємство з кожним роком все менше займається продажем нафтопродуктів, а в основному надає послуги по зберіганню нафтопродуктів. Основні покупці та їх частки у загальному обсязі продажів зазначені в таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

Основні споживачі продукції

Назва (група) споживачів	Вид продукції (робіт, послуг)	Частка окремих споживачів в загальному обсязі, %
Покупці		
ПАФ «Новий світ»	дизпаливо	9,8
ДП ДГ «Самчики»	дизпаливо	13,1
ФОП Хомін В А	дизпаливо	10,4
Зберігачі		
ТОВ «Нафтагруп»	Послуги по зберіганню дизпалива	30,1
ТОВ «Мартін Трейд»	Послуги по зберіганню дизпалива	15,1
ТОВ «ПУСК»	Послуги по зберіганню дизпалива	15,2

Джерело: розроблено автором за даними підприємства

Звичайно по торгівлі нафтопродуктами основними конкурентами є підприємства, які зберігають нафтопродукти на підприємстві, але основним конкурентом є підприємство, що розташоване майже на одній території - це ЗАТ «Старокостянтинів нафтопродукт». Як зазначено в історії створення підприємства, це підприємство було створене на базі того, що й ТОВ «Старокостянтинівська база нафтопродуктів». Вони є конкурентами не тільки по торгівлі нафтопродуктами, а і по наданню послуг по зберіганню нафтопродуктів.

Основними постачальниками є підприємства, які зберігають нафтопродукти у ТОВ «Старокостянтинівська база нафтопродуктів» (Таблиця 2.6).

Основні постачальники

Вид сировини, матеріалів чи комплектуючих	Назва постачальника	Частка в загальному обсязі, %
Дизпаливо	ТОВ «Мартін Трейд»	44,1
Дизпаливо	ТОВ «Газтрім»	6,0
Дизпаливо	Укрпалетсистем	19,6
Дизпаливо	ТОВ «ПУСК»	6,0

Джерело: розроблено автором за даними підприємства

2.2. Аналіз організаційної структури управління підприємства та його корпоративної політики

Організаційна структура управління нафтобази (Рис. 2.1) складається з директора, головного бухгалтера, начальника АЗС та інженера-енергетика, а також відділів охорони, старших операторів та виробничого персоналу. Підприємство має лінійну організаційну структуру, де відносини між підрозділами встановлюються за принципом «начальник-підлеглий».

Переваги лінійної організаційної структури полягають в тому, що вона дозволяє зменшити час на прийняття рішень та забезпечує простоту взаємодії між підрозділами. Крім того, з такою структурою легко встановити ієрархію керівництва і контролювати діяльність підприємства.

Однак, лінійна організаційна структура також має свої недоліки. Один з них - більше навантаження на керівника та головного бухгалтера. Це пов'язано з тим, що вони мають відповідальність за всі аспекти діяльності підприємства. Крім того, така структура не завжди ефективна для вирішення складних завдань, де потрібна більш гнучка та командна робота.

Для покращення організаційної структури та ефективності управління, можна розглянути варіанти введення матричної організаційної структури. При такій структурі, робота виконується в межах проектів, де керівники проектів можуть взаємодіяти з представниками різних відділів, що дозволяє швидше вирішувати складні завдання та реагувати на зміни в ринкових умовах.

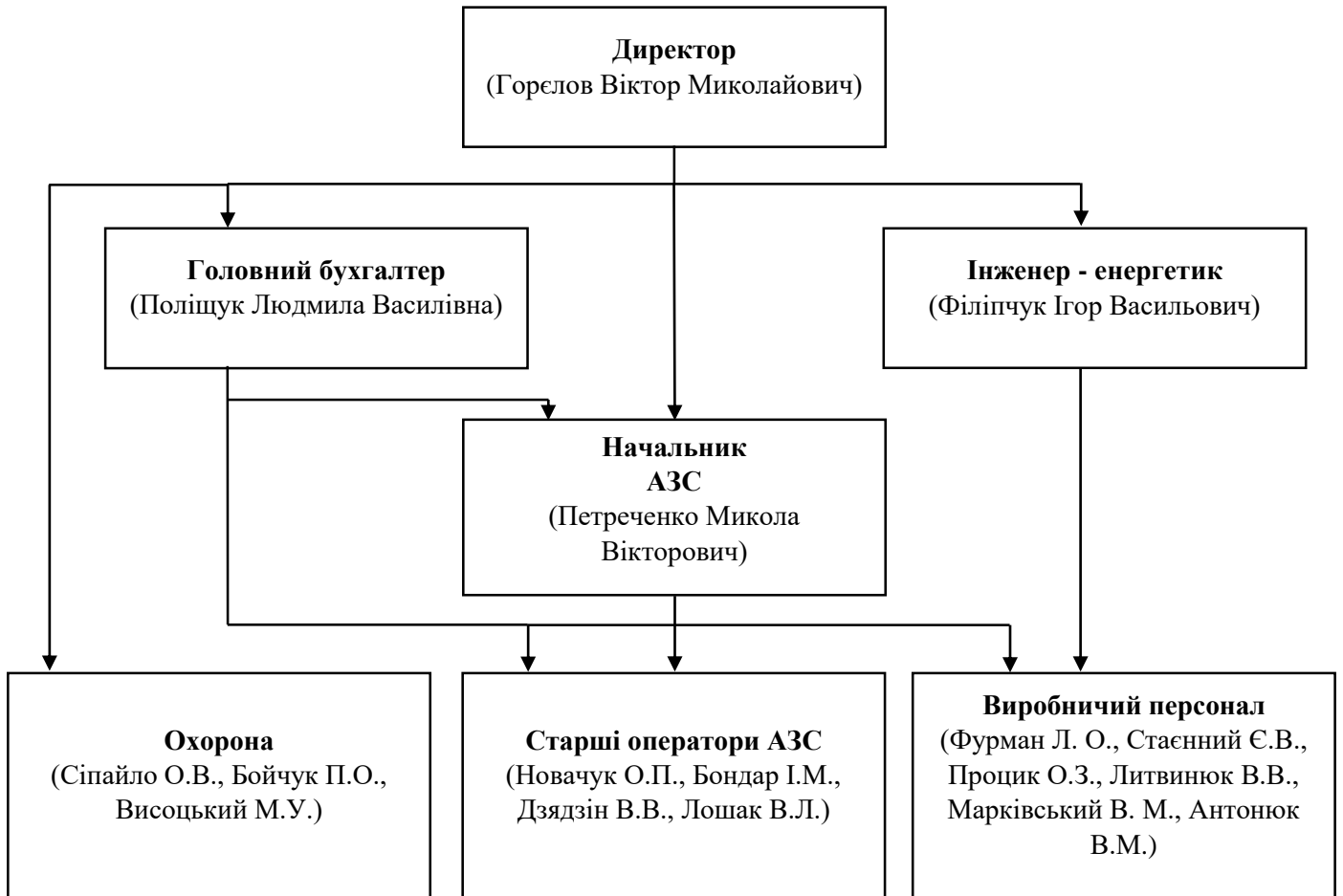


Рис. 2.1. Структура організації ТОВ «Старокостянтинівська база нафтопродуктів»

Джерело: розроблено автором за даними підприємства

Система управління у підприємстві будується на таких принципах:

- вагомість (люди є ключовою і найбільш цінною складовою підприємства);
- обґрунтованість (будь-які рішення та дії щодо персоналу повинні прийматися та реалізовуватися тільки для підвищення ефективності діяльності підприємства);
- системність (будь-які рішення та дії щодо персоналу повинні прийматися та реалізовуватися тільки з урахуванням усіх елементів управління);
- націленість на результат (усі працівники повинні мати чітко визначений результат їхньої діяльності та мають прагнути його досягти. Саме цей результат є критерієм оцінки досягнення успіху, а також це єдиний критерій, на якому базується система стимуляції та мотивації персоналу ТОВ «Старокостянтинівська база нафтопродуктів»);

- постійний особистий розвиток та забезпечення самореалізації працівників (розвиток підприємства залежить від розвитку та самореалізації його працівників);
- відповідність матеріальної винагороди кваліфікації та рівню особистої участі в діяльності підприємства (система матеріальної винагороди працівників враховує не тільки кваліфікацію працівника, а й сприяє збільшенню рівня його особистої участі в діяльності підприємства).

Корпоративна політика ТОВ «Старокостянтинівська база нафтопродуктів» базується на принципах довіри, взаємовигідної співпраці з клієнтами та партнерами, забезпечення якості продукції та сервісу, та відповідальності перед суспільством та навколишнім середовищем.

За такої політики, нафтобаза пропонує своїм клієнтам якісні послуги з доставки та зберігання нафтопродуктів, що відповідають всім вимогам і стандартам. Крім того, підприємство використовує тільки надійних постачальників сировини та матеріалів, що дозволяє забезпечувати якість своїх послуг та продукції.

Отже, можна сказати, що корпоративна політика підприємства є досить гарною та спрямованою на задоволення потреб клієнтів та на дотримання вимог і стандартів якості, а також на відповідальність перед суспільством і навколишнім середовищем.

2.3. Використання соціально-психологічних методів управління персоналом на підприємстві та оцінка їх ефективності

Спираючись на інформацію з корпоративного кодексу підприємства, її принципів та обіцянок кандидатам при прийомі на роботу, можна визначити, що у організації використовується чимало соціально-психологічних методів управління персоналу.

Серед соціальних методів управління у товаристві виділяється розвинена її корпоративна культура. Корпоративний кодекс організації дозволяє її працівникам відчувати себе цінними, надзвичайно потрібними для компанії та приналежними до одного цілого, що виступає у якості підвищення соціальної

активності працівників. Керівники слідкують за дотримання цих правил, зазначених в корпоративному кодексі, що відповідає методам соціального планування. Окрім забезпечення дотримання зазначених правил поведінки працівників у компанії, керівник планує раціональність використання ресурсів своїх підлеглих. Він контролює завантаженість працівників за допомогою розрахунку часу для виконання кожної поставленої задачі.

Окремим аспектом соціального планування у організації є проведення регулярних міні-зборів, де працівники з керівниками порушують питання та проблеми поточної діяльності чи проектів. Задля згуртованості персоналу раніше здійснювались корпоративні заходи двічі на рік, але наразі ця практика призупинена через складну ситуацію в країні. Працівники схильні бути активними та ініціативними у проведенні позаробочих заходів: вони збираються під час їхніх професійних свят у закладах або ж можуть розмістити своє святкування прямо на робочому місці по завершенню робочого дня.

Серед методів управління індивідуально-особистою поведінкою у компанії широко розповсюджене заохочення за результатами праці. Таким чином у виробничій діяльності та сфері обслуговування підприємства є номінації працівники року, які доповнюються матеріальними призами.

На сьогодні, особливу увагу товариство надає психологічним методам управління. Психологічний стан та психічне здоров'я під час військових дій є вкрай важливим. Багато людей переживають виснаження, спустошення, втому, відчувають тривогу й паніку. Емоційний та психологічний стан не дозволяє їм ефективно працювати, демотивує.

29 березня 2022 року ТОВ «Старокостянтинівська база нафтопродуктів» було атаковане ракетами РФ. Підприємство зазнало значних втрат і це дещо вплинуло на психологічний стан працівників. Звісно, що будь-яка психотравматична подія викликає стрес. Людина починає підлаштовуватися під нові умови і приблизно за місяць звикає. Адаптація є нормальною для будь-якої людини. Якщо відбувається дезадаптація, тобто людина не може прийняти ситуацію, що склалася, вона потребує кваліфікованої психіатричної допомоги.

Щодо працівників даної організації та їх стан під час війни, велику роль зіграв директор та головний бухгалтер компанії. Показавши свою відданість роботі, незламність та бажання працювати далі, вони з холодним розумом приступили до виконання своїх обов'язків наступного ж дня, намагаючись вирішити всі проблеми, розв'язати необхідні задачі, що дало велику мотивацію та приклад для персоналу працювати далі, не піддатись паніці та страху, а врешті зібратись із силами та відновлювати діяльність підприємства.

На даний момент, у колективі зберігається здоровий емоційний та психологічний стан, що дозволяє організації продовжувати свою діяльність.

Також у компанії серйозно ставляться до аспектів гуманності праці. Працівники мають усе необхідне для роботи, включаючи як інформаційний простір, так і фізичний. Офіс компанії має гарний ремонт, окремі кабінети для всіх підрозділів, функціонуючу кухню, чоловічі та жіночі вбиральні та має особистий паркінг.

Щодо методів психологічного спонукання, то компанія намагається задовольняти потреби розвитку працівників, але через те, що компанія не є дуже багаточисельною на посади та персонал, вона не в змозі надати великий скачок працівникам у розвитку їх професійної кар'єри.

Також працівники самостійно можуть обрати час відпустки з нормативних 24 днів на рік та розподіляти їх за своїм бажанням, але перші 14 днів відпустки будуть доступними після пів року праці у компанії.

Щодо стилю управління, керівники більшою мірою піклуються про результативність діяльності їх відділів на виконання необхідних планів та цілей, котрі самі вони і встановлюють. В той же час вони схильні піклуватися про сприятливу атмосферу в колективі взаємоповаги та співробітництва, що також сприяє досягненню цілей за допомогою соціальних методів управління.

Отже, можна побачити, що ТОВ «Старокостянтинівська база нафтопродуктів» справді дбає про своїх працівників та певною мірою використовують більшість аспектів соціально-психологічних методів управління. Хоча ситуація дещо погіршилася після кризи, спричиненою війною, адже це похитнуло фінансову стабільність компанії, що не могло не

відобразитися на управлінні нею, організація не перестала приділяти увагу працівникам та сконцентрувалася на нормалізуванні діяльності підприємства.

Використання соціально-психологічних методів управління може допомогти створити позитивну атмосферу в компанії, збільшити мотивацію працівників, покращити комунікацію та забезпечити більш ефективне вирішення конфліктних ситуацій. Наприклад, регулярні тренінги з комунікації можуть допомогти покращити комунікацію між співробітниками, що, в свою чергу, може збільшити ефективність роботи [23, с. 115].

Таким чином, соціально-психологічні методи управління можуть допомогти компаніям забезпечити ефективну комунікацію, підвищити мотивацію та задоволеність працівників, а також покращити організаційну культуру. Проте, важливо забезпечити баланс між соціально-психологічними та іншими методами управління, щоб забезпечити максимальну ефективність та успішність компанії.

РОЗДІЛ 3

РОЗРОБКА ПОКРАЩЕНОЇ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ДЛЯ ТОВ «СТАРОКОСТЯНТИНІВСЬКА БАЗА НАФТОПРОДУКТІВ»

3.1. Необхідність покращення системи соціально-психологічних методів управління персоналом

Комунікація відіграє важливу роль в управлінні персоналом, і в ТОВ «Старокостянтинівська база нафтопродуктів» спостерігається явний акцент на покращення комунікації між керівництвом та співробітниками. Зокрема, керівництво досить часто проводить збори з персоналом, де відкрито обговорюються найважливіші питання і проблеми, які стосуються діяльності підприємства, і дозволяють керівництву отримувати цінний фідбек від співробітників.

Компанія зосереджується на підвищенні мотивації співробітників. Наприклад, працівники отримують бонуси за досягнення поставлених цілей, що стимулює їх до більш ефективної роботи. Крім того, компанія надає можливості для професійного розвитку співробітників, що також може бути мотивуючим фактором.

Підприємство прагне забезпечити розвиток своїх співробітників. Наприклад, співробітники можуть брати участь у навчальних програмах, які допомагають їм підвищувати свої професійні навички і знання. Крім того, компанія надає можливість просувати в різні підрозділи компанії і здобувати досвід у різних сферах.

Компанія зосереджена на розвитку свого персоналу через кадрове планування. Вона ретельно аналізує свої потреби в робочій силі, забезпечуючи належне навчання та розвиток кадрів, щоб забезпечити належний рівень компетентності співробітників для досягнення стратегічних цілей компанії.

В ТОВ «Старокостянтинівська база нафтопродуктів» встановлена культура взаємоповаги, довіри і відкритості між керівництвом та

співробітниками. Компанія дотримується високих стандартів етики, уникнення конфліктів та підтримання сприятливого робочого середовища.

Ці всі аспекти допомагають ТОВ «Старокостянтинівська база нафтопродуктів» покращувати систему соціально-психологічних методів управління персоналом та забезпечувати належні умови для розвитку та мотивації співробітників.

Необхідність покращення системи соціально-психологічних методів управління персоналом у ТОВ «Старокостянтинівська база нафтопродуктів» може бути обґрунтована кількома аспектами.

По-перше, покращення системи управління персоналом є необхідністю в умовах постійно змінюючогося бізнес-середовища та високої конкуренції. Забезпечення ефективної роботи персоналу та його максимального використання є важливим елементом успіху компанії [7, с. 87].

По-друге, в умовах швидких змін в соціально-економічному середовищі, необхідно забезпечити адаптацію персоналу до нових вимог та завдань. Для цього необхідно застосовувати ефективні соціально-психологічні методи управління персоналом, що сприятимуть формуванню корпоративної культури та стимулюванню працівників до досягнення результатів [30, с. 173].

По-третє, покращення системи соціально-психологічних методів управління персоналом дозволить забезпечити максимальну ефективність взаємодії між керівництвом та працівниками, а також між самими працівниками. Це дозволить знизити рівень конфліктів та підвищити загальний рівень задоволеності працівників своєю роботою [23; 30].

Таким чином, покращення системи соціально-психологічних методів управління персоналом є важливим елементом успішної діяльності компанії та має на меті забезпечити ефективну роботу персоналу, підвищити рівень мотивації та задоволеності працівників, знизити рівень втрат на заміну працівників та сприяти розвитку співробітників.

Крім того, важливо пам'ятати, що кожен працівник є унікальною особистістю з власними потребами та очікуваннями. Тому варто звернути увагу на індивідуальні потреби працівників і підходити до кожного з них

індивідуально, з метою забезпечити максимальну мотивацію та ефективність роботи.

У підсумку, покращення системи соціально-психологічних методів управління персоналом є важливим елементом успішної діяльності будь-якої компанії, оскільки допомагає забезпечити ефективну роботу персоналу, підвищити рівень мотивації та задоволеності працівників та знизити втрати на заміну персоналу.

3.2. Шляхи удосконалення соціально-психологічних методів управління персоналом

Інноваційні технології та стратегії управління персоналом на сучасному етапі є однією з важливих складових успішної діяльності будь-якого підприємства. ТОВ «Старокостянтинівська база нафтопродуктів» не є винятком, оскільки якість управління персоналом безпосередньо впливає на її ефективність та конкурентоспроможність. У цьому контексті, розглянемо шляхи удосконалення соціально-психологічних методів управління персоналом у ТОВ «Старокостянтинівська база нафтопродуктів».

Одним з найважливіших аспектів управління персоналом є мотивація працівників. Для досягнення цього мети, компанія може використовувати різні методи, наприклад, надавати працівникам можливість професійного розвитку, створювати умови для кар'єрного зростання, забезпечувати систему бонусів та премій. Крім того, варто розглянути можливість використання інноваційних методів мотивації, наприклад, використання грейдів, що дозволяють працівникам підвищувати свій рівень заробітної плати шляхом виконання завдань та досягнення поставлених цілей [34, с. 135].

Комунікація між керівництвом та персоналом є одним з ключових елементів ефективного управління персоналом. Важливо забезпечити відкритість та прозорість у процесі комунікації. Для цього можна використовувати різні засоби комунікації, наприклад, проводити регулярні збори з персоналом, обговорювати найважливіші питання, ділитися інформацією та надавати можливість співробітникам висловлювати свої думки та пропозиції [27,

с. 228]. Також важливо забезпечувати ефективну внутрішню комунікацію між різними відділами та працівниками, для чого можна використовувати електронну пошту, внутрішні соціальні мережі та інші засоби комунікації.

Крім того, можна впроваджувати тренінги та семінари з комунікації для керівників та працівників, що допоможе вдосконалити їхні навички та здатності у спілкуванні та комунікації. Такі заходи можуть також забезпечувати можливість для навчання співробітників процесам управління та комунікації, що може підвищити рівень ефективності роботи команди в цілому.

Також важливо забезпечувати належну комунікацію відносно важливих змін та проектів в компанії. Наприклад, можна використовувати електронну пошту та внутрішні соціальні мережі для розсилки оновлень та новин компанії, а також проводити збори з персоналом та презентації для більш детального ознайомлення зі змінами. Такий підхід дозволяє забезпечити належну інформаційну підтримку та відкритість у процесі здійснення змін [15, с. 167].

Підвищення мотивації та задоволеності працівників є важливим елементом удосконалення соціально-психологічних методів управління персоналом. В ТОВ «Старокостянтинівська база нафтопродуктів» зосереджено на розвитку таких підходів, які сприяють збільшенню мотивації та задоволеності співробітників.

Один зі способів підвищення мотивації та задоволеності працівників - надання бонусів та премій за досягнення поставлених цілей. Компанія може створювати індивідуальні цілі для кожного співробітника, щоб стимулювати його до більш ефективної роботи та досягнення кращих результатів [11, с. 72]. Крім того, можна розглянути можливість встановлення системи стимулювання за колективні результати.

Також важливо надавати можливості для професійного розвитку співробітників. Компанія може створювати навчальні програми, семінари та тренінги, які допомагатимуть працівникам підвищувати свої професійні навички та знання. Для співробітників, які показують високі результати, можна надавати можливість займати більш відповідальні посади в майбутньому, що також може стимулювати їх до більш високої продуктивності.

Наскільки можливо, варто давати співробітникам можливість виконувати роботу відповідно до їхніх інтересів та навичок. Це може допомогти збільшити мотивацію до роботи та задоволеність від неї. Крім того, можна використовувати такі методи, як ротація посад та менторство, що дозволяють співробітникам набувати нових знань та досвіду [21; 22].

Важливо пам'ятати, що кожен працівник має свої унікальні навички та інтереси, які можуть бути використані на користь компанії. Якщо працівник виконує роботу, яка йому не подобається або не відповідає його навичкам, це може призвести до втрати мотивації та зниження продуктивності.

Тому, для того щоб дати працівникам можливість виконувати роботу, яка відповідає їхнім інтересам та навичкам, необхідно проводити оцінку навичок та здібностей кожного працівника. Оцінка може бути проведена за допомогою тестів, інтерв'ю та аналізу робочих процесів, щоб з'ясувати, які навички та інтереси має працівник.

Після проведення оцінки, компанія може запропонувати працівнику змінити посаду або надати додаткові завдання, які відповідають його навичкам та інтересам. Також можна розглядати можливість використання ротації посад, що дозволяє працівнику змінити посаду на певний період часу, щоб набути нових навичок та досвіду.

Менторство також може допомогти працівникам розвиватися та набувати нових знань. Ментор може бути більш досвідченим працівником, який допомагає працівникові у розвитку його навичок та досвіду. Ментор може допомогти працівникові зрозуміти, які компетенції та навички потрібні для досягнення його кар'єрних цілей та підвищення рівня ефективності.

Підвищення рівня мотивації та задоволеності працівників може також досягатися за допомогою системи стимулювання, яка передбачає надання працівникам додаткових благ, що можуть бути фінансового або нематеріального характеру. Наприклад, можна встановити систему преміювання за досягнення певних цілей або за високі результати роботи, що стимулює працівників до більш ефективної діяльності [18, с. 234].

Крім того, важливо забезпечити правильну організацію робочого місця та надати працівникам необхідні матеріали та обладнання для виконання роботи. Це не тільки підвищує ефективність роботи, але й допомагає працівникам відчувати себе комфортно на робочому місці, що може позитивно впливати на їхній рівень мотивації та задоволеності від роботи.

Крім того, варто забезпечити можливість працівникам брати участь у різних проектах та ініціативах, які сприяють розвитку компанії. Це дозволяє працівникам розширювати свій кругозір та досвід, а також відчувати себе важливими для компанії. Такі проекти можуть бути пов'язані з впровадженням нових технологій, вдосконаленням робочих процесів або покращенням взаємодії з клієнтами.

Отже, підвищення рівня мотивації та задоволеності працівників є важливим елементом успішного управління персоналом. Для досягнення цієї мети необхідно забезпечити правильну комунікацію, підвищувати кваліфікацію працівників, надавати можливості для розвитку та використовувати систему мотивації та стимулювання працівників. Важливо пам'ятати, що кожен працівник унікальний, має свої цілі та мотивації, тому необхідно розробляти індивідуальні підходи до кожного з них [32, с. 107].

Надання можливості виконувати роботу відповідно до інтересів та навичок працівника може значно підвищити його мотивацію та задоволеність від праці. Крім того, ротація посад та менторство можуть допомогти працівникам набувати нових знань та досвіду, що також може позитивно вплинути на їхню мотивацію.

Один зі способів підвищення мотивації працівників - це використання систем стимулювання. Система стимулювання може включати в себе різноманітні форми нагород, такі як премії, бонуси, підвищення зарплати, додаткові відпустки, можливості професійного розвитку та інші. Важливо, щоб система стимулювання була справедливою та прозорою, інакше вона може не тільки не принести очікуваного результату, але й негативно вплинути на мотивацію працівників [26; 34].

Крім того, важливо забезпечити можливість професійного розвитку для працівників. Це може включати надання можливості участі у тренінгах,

семінарах, конференціях, навчання внутрішніх наставників та інші форми професійного навчання. Такі можливості дозволяють працівникам отримувати нові знання та навички, розвиватися та підвищувати рівень ефективності.

Крім того, важливо забезпечити сприятливу атмосферу в колективі. Наприклад, проводити різноманітні заходи для зміцнення командної співпраці та підвищення мотивації працівників. Можна проводити тематичні вечірки, спортивні змагання, тимбілдінги та інші заходи, які допоможуть покращити взаємини між колегами та створити сприятливу робочу атмосферу.

Нарешті, важливо враховувати індивідуальні потреби та бажання працівників. Наприклад, дати можливість працювати з дому для тих, хто має таку потребу, або дозволити гнучкий розклад роботи для батьків, які мають маленьких дітей [17, с. 161]. Такі дії можуть допомогти зберегти цінних працівників та збільшити їхню мотивацію до роботи.

Отже, успішне управління персоналом полягає в підвищенні мотивації та задоволеності працівників шляхом забезпечення правильної комунікації, підвищення кваліфікації та професійного розвитку, створення сприятливої робочої атмосфери та врахування індивідуальних потреб працівників.

ВИСНОВКИ

У даній дипломній роботі було поставлено перед собою завдання проаналізувати теоретичні засади та класифікувати соціально-психологічні методи управління персоналом, визначити їх взаємозв'язок та дослідити їх ефективність на прикладі ТОВ «Старокостянтинівська база нафтопродуктів». Було проведено аналіз методів управління персоналом, визначено їх особливості та показники ефективності, що дозволило запропонувати покращену систему соціально-психологічних методів управління персоналом для даної компанії.

У процесі дослідження було встановлено, що використання соціально-психологічних методів управління персоналом позитивно впливає на ефективність роботи підприємства, забезпечує підвищення рівня задоволеності працівників роботою та покращення міжособистісних взаємин на робочому місці. Було проаналізовано конкретні приклади використання соціально-психологічних методів управління персоналом в окремих підрозділах компанії, що дозволило виявити їх ефективність та недоліки.

На основі проведеного дослідження було розроблено покращену систему соціально-психологічних методів управління персоналом для ТОВ «Старокостянтинівська база нафтопродуктів», що враховує особливості компанії та її працівників. Було розроблено детальні рекомендації з впровадження запропонованої системи, що дозволить підвищити ефективність управління персоналом та забезпечити покращення робочого клімату на підприємстві.

В результаті проведення дослідження було доведено, що соціально-психологічні методи управління персоналом є необхідним елементом ефективної роботи будь-якої компанії. При їх використанні досягається підвищення мотивації співробітників, зниження ризику виникнення конфліктів, поліпшення комунікації між різними рівнями управління, збільшення продуктивності роботи, а також інші позитивні ефекти.

Під час дослідження було проведено аналіз ефективності використання соціально-психологічних методів управління персоналом в ТОВ «Старокостянтинівська база нафтопродуктів». Було виявлено, що існуюча

система управління персоналом має свої недоліки, а саме: недостатній рівень мотивації працівників, низький рівень комунікації між різними рівнями управління, відсутність розвитку навичок управління персоналом у керівництва компанії.

З метою покращення існуючої системи управління персоналом, було розроблено покращену систему соціально-психологічних методів управління персоналом, що враховує особливості компанії та її працівників. Вона містить такі елементи, як: визначення особистісних потреб співробітників, забезпечення комунікації між різними рівнями управління, використання різноманітних форм навчання та розвитку працівників, налагодження системи мотивації, оцінка результатів роботи тощо.

Ця покращена система соціально-психологічних методів управління персоналом розроблена на основі проведеного дослідження ТОВ «Старокостянтинівська база нафтопродуктів» та аналізу теоретичних засад управління персоналом. Вона спрямована на забезпечення підвищення ефективності управління персоналом та налагодження взаємозв'язку між різними рівнями управління.

Використання даної системи дозволить забезпечити ефективне використання ресурсів компанії, поліпшити комунікацію між різними рівнями управління та зробити процес управління персоналом більш гнучким та ефективним. Також використання різноманітних форм навчання та розвитку працівників допоможе збільшити рівень компетентності персоналу, що сприятиме поліпшенню якості виробництва та збільшенню задоволеності працівників.

Налагодження системи мотивації та оцінка результатів роботи також є важливими елементами покращеної системи управління персоналом. Це дозволить стимулювати працівників до досягнення більш високих результатів та забезпечити чітку оцінку їхньої роботи.

Отже, покращена система соціально-психологічних методів управління персоналом, розроблена для ТОВ «Старокостянтинівська база нафтопродуктів», є ефективним інструментом для забезпечення покращення управління

персоналом та підвищення результативності діяльності компанії. Також, ця система допоможе підприємству знизити ризик втрати талановитих працівників, збільшити задоволеність співробітників роботою та покращити їхню мотивацію до досягнення високих результатів. Крім того, вона дозволить компанії ефективніше використовувати ресурси персоналу та забезпечить оптимальний рівень комунікації між різними рівнями управління. Всі ці чинники в свою чергу допоможуть компанії зберегти час та ресурси, що можна використати для розвитку та зростання бізнесу.

РЕЗЮМЕ

Структура та обсяг дипломної роботи. Робота складається зі вступу, 3 розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Робота виконана в обсязі 62 сторінок, містить 6 таблиць, 2 рисунка, список використаних джерел із 34 найменувань та 6 додатків.

Метою даної роботи є вивчення ефективності існуючої системи управління персоналом ТОВ «Старокостянтинівська база нафтопродуктів» та розробка покращеної системи на основі соціально-психологічних методів управління персоналом.

Об'єктом дослідження є процес управління персоналом на ТОВ «Старокостянтинівська база нафтопродуктів».

Предметом дослідження є соціально-психологічні методи управління персоналом на прикладі ТОВ «Старокостянтинівська база нафтопродуктів».

Методи дослідження. Використання кількісних та якісних методів дослідження, зокрема анкетування працівників підприємства, спостереження за їхньою роботою та взаємодією з керівництвом, інтерв'ю з керівництвом підприємства та іншими зацікавленими сторонами.

У першому розділі роботи розглянуто теоретичні засади управління персоналу, класифікацію соціально-психологічних методів управління персоналом. Також, було наведено взаємозв'язок між видами соціально-психологічних методів управління та їх використанням у підприємстві.

У другому розділі наведено загальну організаційно-економічну характеристику підприємства. Було проведено аналіз організаційної структури управління підприємства, а також було надано оцінку ефективності використання соціально-психологічних методів управління.

У третьому розділі було наведено основні напрямки покращення системи соціально-психологічних методів управління та запропоновано заходи щодо її удосконалення.

Ключові слова: соціально-психологічні методи, управління персоналом, комунікація, чинники мотивації, підвищення ефективності.

RESUME

Structure and scope of the graduate work. The work consists of an introduction, 3 chapters, conclusions, a list of used sources and applications. The work is completed in the volume of 62 pages, contains 6 tables, 2 figures, a list of used sources of 34 titles and 6 applications.

The purpose of this work is to study the effectiveness of the existing personnel management system at the Starokostyantyniv Oil Products Base LLC and to develop an improved system based on socio-psychological personnel management methods.

The object of the study is the personnel management process at the Starokostyantyniv Oil Products Base LLC.

The subject of the research is socio-psychological methods of personnel management on the example of the Starokostyantyniv Oil Products Base LLC.

Research methods. The use of quantitative and qualitative research methods, in particular, questionnaires of the company's employees, observation of their work and interaction with the management, interviews with the management of the company and other interested parties.

In the first section of the work, the theoretical principles of personnel management, the classification of socio-psychological methods of personnel management are considered. Also, the relationship between the types of socio-psychological management methods and their use in the enterprise was given.

The second chapter gives the general organizational and economic characteristics of the enterprise. An analysis of the organizational structure of the company's management was carried out, and an assessment of the effectiveness of the use of socio-psychological management methods was also provided.

In the third chapter, the main areas of improvement of the system of socio-psychological management methods were given and measures for its improvement were proposed.

Key words: socio-psychological methods, personnel management, communication, motivation factors, efficiency improvement.

СПИСОК ВКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Амосов, О. Ю. Управління персоналом підприємства в умовах економічної кризи: монографія. Харків: Росток, 2008. 332 с.
2. Архипова, Н. В. Основи управління персоналом: навчальний посібник. Київ: Атіка, 2018. 287 с.
3. Боковикова, Ю. В., Савченко, Б. Г. Дослідження управління персоналом методом анкетування. Актуальні проблеми державного управління: збірник наукових праць. Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2007. 193 с.
4. Бондар, Н. А. Психологічна діагностика в мотиваційному менеджменті: монографія. Київ: НАУ, 2015. 254 с.
5. Василенко, В. М. Управління персоналом в сучасних умовах. Економіка: проблеми теорії та практики, 2012. № 293. с. 78-87.
6. Воднік, В. В. Структура соціально-психологічного клімату колективу, шляхи його регуляції та формування: монографія. Київ: Альма-матер, 2009. 340 с.
7. Войтенко, Л. М. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом в умовах економічної кризи: монографія. Суми: Ромашка, 2010. 106 с.
8. Гладенька, І. І. Психологія управління персоналом: навчальний посібник. Київ: КНЕУ, 2009. с. 37-52.
9. Дерев'янку, В. О. Управління персоналом підприємства: навчальний посібник. Харків: Слово, 2017. 242 с.
10. Жигалов, В. Т., Шимановська, Л. М. Основи менеджменту і управлінської діяльності: монографія. Київ: Росток, 2013. 326 с.
11. Лазуткін, І. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом: навчальний посібник. Київ: Кондор, 2020. с. 63-95.
12. Тимошенко, І. Соціально-психологічні аспекти мотивації працівників. Київ: Ліра, 2018. с. 89-103.
13. Чернишова, І. Соціально-психологічні аспекти управління людськими ресурсами. Київ: Ліра, 2018. с. 74-82.
14. Кириленко, І. В., Шемета, О. В. Організаційна поведінка: навчальний посібник. Київ: КНЕУ, 2005. 218 с.

15. Колодійчук, А. В., Кузьмін, О. Є. Методологічні аспекти формування мотиваційних основ в управлінні персоналом. Науковий вісник НЛТУ України, 2011. 224 с.
16. Короткова, О. В. Сучасні підходи до управління персоналом в умовах глобалізації економіки. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету, 2015. № 26. с. 177-182.
17. Кузьмін, О. Є. Менеджмент: Конспект лекцій: навчальний посібник. Львів: Центр Європи, 2002. 241 с.
18. Курочкіна, І. В. Мотивація працівників: теорія і практика управління: навчальний посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2017. 311 с.
19. Золотарьова, В. А. (ред.). Менеджмент персоналу: підручник. Київ: КНЕУ, 2015. 277 с.
20. Мурашко, М. І. Менеджмент персоналу: монографія. Київ: ТОВ «Знання», КОО, 2002. 219 с.
21. Недашківський, М. М. Менеджмент персоналу: монографія. Ірпінь: Кропива, 2002. 235 с.
22. Немцов, В. Д. Менеджмент організацій: навчальний посібник. Київ: ТОВ «Ексоб», 2002. 271 с.
23. Кравченко, О. Соціально-психологічні основи управління персоналом: навчальний посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2019. 253 с.
24. Шершень, О. Соціально-психологічні аспекти формування корпоративної культури в умовах становлення цифрової економіки. Київ: Кондор, 2019. 224 с.
25. Осовська, Г. В. Основи менеджменту. Практикум: навчальний посібник. Київ: Кондор, 2005. 344 с.
26. Рульєв, В. А. Управління персоналом: навчальний посібник. Київ: Кондор, 2012. 358 с.
27. Селютін, В. М., Яцун, Л. М. Управління персоналом: навчальний посібник. Харків: ХДУХТ, 2018. 307 с.
28. Степаненко, М. В. Сутність поняття управління персоналом. Науковий вісник Полісся, 2015. № 1. с. 151-155.

- 29.Терещенко, О. М. Управління персоналом: підручник для студентів вищих навчальних закладів. Київ: КНЕУ, 2018. 382 с.
- 30.Білоконь, Т. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом в сучасних умовах: монографія. Київ: Центр учбової літератури, 2018. 213 с.
- 31.Хміль, Ф. І. Основи менеджменту: монографія. Київ: ТОВ «Академвидав», 2003. 83 с.
- 32.Шевченко, О. М. Підхід людських ресурсів як теоретична засада управління персоналом. Економіка та суспільство, 2016. №7. с. 104-107.
- 33.Шморгун, Л. Г. Менеджмент організацій: навчальний посібник. Київ: Знання, 2010. 311 с.
- 34.Яковенко, І. В., Слепцова, Л. І. Мотивація і стимулювання працівників: навчальний посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2019. 284 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

Підприємство	Товариство з обмеженою відповідальністю "Старокостянтинівська база нафтопродуктів"	Дата (рік, місяць, число)	2019, грудень, 31
Територія	ХМЕЛЬНИЦЬКА	за ЄДРПОУ	23837143
Організаційно-правова форма господарювання	Товариство з обмеженою відповідальністю	за КОПФГ	240
Вид економічної діяльності	Оптова торгівля твердим, рідким, газоподібним паливом і подібними продуктами	за КВЕД	46.71

КОДИ	
ЄДРПОУ	23837143
КОПФГ	240
КВЕД	46.71

Середня кількість працівників ¹ 21

Адреса, телефон ВУЛ. ЗАЛІЗНИЧНА, буд. 6, м. СТАРОКОСТЯНТИНІВ, ХМЕЛЬНИЦЬКА обл., 31100 41071

Одиниця виміру: тис. грн. без десяткового знака (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма №2), грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)

Складено (зробити позначку "v" у відповідній клітинці):
за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку
за міжнародними стандартами фінансової звітності

V

Баланс (Звіт про фінансовий стан)
на 31 грудня 2019 р.

Форма №1 Код за ДКУД 1801001

А К Т И В	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	1	4
первісна вартість	1001	8	19
накопичена амортизація	1002	7	15
Незавершені капітальні інвестиції	1005	115	116
Основні засоби	1010	884	886
первісна вартість	1011	2 239	2 376
знос	1012	1 355	1 490
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
Первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-
Знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
Накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	-	-
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Гудвіл	1050	-	-
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	1 000	1 006
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	1 572	1 275
Виробничі запаси	1101	138	290
Незавершене виробництво	1102	-	-
Готова продукція	1103	-	-
Товари	1104	1 434	985
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити перестраховування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	400	1 082
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	-	1 147
з бюджетом	1135	2	34
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	45
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	169	26
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	3 382	3 460
Готівка	1166	2	3
Рахунки в банках	1167	3 333	3 378
Витрати майбутніх періодів	1170	-	10
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	-	-
у тому числі в: резервах довгострокових зобов'язань	1181	-	-
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	-	-

резервах незароблених премій	1183	-	-
інших страхових резервах	1184	-	-
Інші оборотні активи	1190	-	-
Усього за розділом II	1195	5 525	7 079
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	6 525	8 085

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	167	167
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у дооцінках	1405	-	-
Додатковий капітал	1410	208	208
Емісійний дохід	1411	-	-
Накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	29	29
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	5 742	7 052
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Вилучений капітал	1430	(-)	(-)
Інші резерви	1435	-	-
Усього за розділом I	1495	6 146	7 456
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	-
Пенсійні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	-	-
Інші довгострокові зобов'язання	1515	-	-
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
Благодійна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі:	1531	-	-
резерв довгострокових зобов'язань			
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	-	-
резерв незароблених премій	1533	-	-
інші страхові резерви	1534	-	-
Інвестиційні контракти	1535	-	-
Призовий фонд	1540	-	-
Резерв на виплату джек-поту	1545	-	-
Усього за розділом II	1595	-	-
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	-	-
розрахунками з бюджетом	1620	195	233
у тому числі з податку на прибуток	1621	54	119
розрахунками зі страхування	1625	19	17
розрахунками з оплати праці	1630	82	50
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	73	139
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	-	-
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	-	-
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	10	190
Усього за розділом III	1695	379	629
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	-	-
Баланс	1900	6 525	8 085

Керівник

Головний бухгалтер

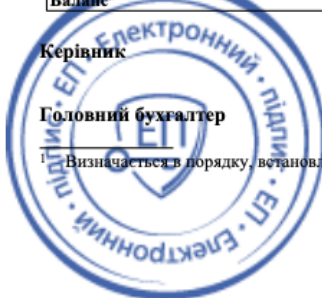
ЕП Горєлов В.М.

ЕП Поліщук Л.В.

Горєлов Віктор Миколайович

Поліщук Людмила Василівна

¹ Визначається в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері статистики.



Підприємство	Товариство з обмеженою відповідальністю "Старокостянтинівська база нафтопродуктів"	Дата (рік, місяць, число)	2021	КОДИ
Територія	ХМЕЛЬНИЦЬКА	за ЄДРРНОУ	23837143	ОДНІТО
Організаційно-правова форма господарювання	Товариство з обмеженою відповідальністю	за КОАТУУ	6810800000	
Вид економічної діяльності	Оптова торгівля твердим, рідким, газоподібним паливом і подібними продуктами	за КОПФГ	240	
		за КВЕД	46.71	

Середня кількість працівників ¹ 19

Адреса, телефон ВУЛ. ЗАЛІЗНИЧНА, буд. 6, м. СТАРОКОСТЯНТИНІВ, ХМЕЛЬНИЦЬКА обл., 31100 41071

Одиниця виміру: тис. грн. без десяткового знака (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма №2), грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)

Складено (зробити позначку "v" у відповідній клітинці):

за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку V

за міжнародними стандартами фінансової звітності

Баланс (Звіт про фінансовий стан)
на **31 грудня 2020** р.

Форма №1 Код за ДКУД 1801001

А К Т И В	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
I	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	4	83
первісна вартість	1001	19	106
накопичена амортизація	1002	15	23
Незавершені капітальні інвестиції	1005	116	116
Основні засоби	1010	886	2 142
первісна вартість	1011	2 376	3 977
знос	1012	1 490	1 835
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
Первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-
Знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
Накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	-	-
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Гудвіл	1050	-	-
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	1 006	2 341
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	1 275	823
Виробничі запаси	1101	290	84
Незавершене виробництво	1102	-	-
Готова продукція	1103	-	-
Товари	1104	985	739
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити перестраховування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	1 082	614
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	1 147	712
з бюджетом	1135	34	-
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахований доходів	1140	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	45	68
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	26	14
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	3 460	3 945
Готівка	1166	3	46
Рахунки в банках	1167	3 378	3 886
Витрати майбутніх періодів	1170	10	10
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	-	-
у тому числі в: резервах довгострокових зобов'язань	1181	-	-
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	-	-

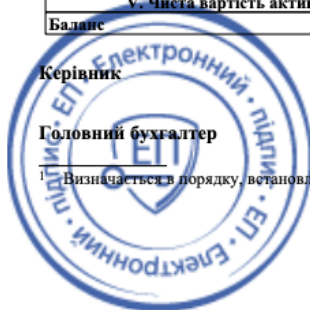
резервах незароблених премій	1183	-	-
інших страхових резервах	1184	-	-
Інші оборотні активи	1190	-	-
Усього за розділом II	1195	7 079	6 186
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	8 085	8 527

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	167	167
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у дооцінках	1405	-	-
Додатковий капітал	1410	208	208
Емісійний дохід	1411	-	-
Накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	29	29
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	7 052	7 467
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Вилучений капітал	1430	(-)	(-)
Інші резерви	1435	-	-
Усього за розділом I	1495	7 456	7 871
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	-
Пенсійні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	-	-
Інші довгострокові зобов'язання	1515	-	-
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
Благодійна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі:	1531	-	-
резерв довгострокових зобов'язань			
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	-	-
резерв незароблених премій	1533	-	-
інші страхові резерви	1534	-	-
Інвестиційні контракти	1535	-	-
Призовий фонд	1540	-	-
Резерв на виплату джек-поту	1545	-	-
Усього за розділом II	1595	-	-
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	-	2
розрахунками з бюджетом	1620	233	145
у тому числі з податку на прибуток	1621	119	6
розрахунками зі страхування	1625	17	-
розрахунками з оплати праці	1630	50	1
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	139	406
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	-	-
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	-	102
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	-	-
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	190	-
Усього за розділом III	1695	629	656
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	-	-
Баланс	1900	8 085	8 527

Керівник

Головний бухгалтер

¹ Визначається в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері статистики.



ЕТ Горслов
Віктор
Миколайович

Горслов Віктор Миколайович

Поліщук Людмила Василівна

Підприємство	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "СТАРОКОСТЯНТИНІВСЬКА БАЗА НАФТОПРОДУКТІВ"	Дата (рік, місяць, число)	2022	01	01
Територія	ХМЕЛЬНИЦЬКА	за ЄДРПОУ	23837143		
Організаційно-правова форма господарювання	Товариство з обмеженою відповідальністю	за КАТОТТГ ¹	UA68040390010084208		
Вид економічної діяльності	Оптова торгівля твердим, рідким, газоподібним паливом і подібними продуктами	за КОПФГ	240		
Середня кількість працівників ²	18	за КВЕД	46.71		
Адреса, телефон	вулиця ЗАЛІЗНИЧНА, буд. 6, ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ РАЙОН, ХМЕЛЬНИЦЬКА обл., 31100, Україна 41071				

Одиниця виміру: тис. грн. без десятичного знака (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма №2), грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)

Складено (зробити позначку "v" у відповідній клітинці):

за національними положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку
за міжнародними стандартами фінансової звітності

V

Баланс (Звіт про фінансовий стан)
на **31 грудня 2021** р.

Форма №1 Код за ДКУД **1801001**

А К Т И В	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	83	45
первісна вартість	1001	106	110
накопичена амортизація	1002	23	65
Незавершені капітальні інвестиції	1005	116	116
Основні засоби	1010	2 142	3 059
первісна вартість	1011	3 977	5 498
знос	1012	1 835	2 439
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-
знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	-	-
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Гудвіл	1050	-	-
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	2 341	3 220
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	823	1 192
виробничі запаси	1101	84	75
незавершене виробництво	1102	-	-
готова продукція	1103	-	-
товари	1104	739	1 116
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити перестрахування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	614	261
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	712	878
з бюджетом	1135	-	10
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	68	50
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	14	-
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	3 945	3 019
готівка	1166	46	26
рахунки в банках	1167	3 886	2 970
Витрати майбутніх періодів	1170	10	-
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	-	-
у тому числі в:			

резервах довгострокових зобов'язань	1181	-	-
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	-	-
резервах незароблених премій	1183	-	-
інших страхових резервах	1184	-	-
Інші оборотні активи	1190	-	166
Усього за розділом II	1195	6 186	5 576
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	8 527	8 796

Пасив	Код рядка	На початок звітної періоду	На кінець звітної періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	167	167
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у дооцінках	1405	-	-
Додатковий капітал	1410	208	208
емісійний дохід	1411	-	-
накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	29	29
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	7 467	7 471
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Вилучений капітал	1430	(-)	(-)
Інші резерви	1435	-	-
Усього за розділом I	1495	7 871	7 875
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	-
Пенсійні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	-	-
Інші довгострокові зобов'язання	1515	-	-
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
благодійна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі:	1531	-	-
резерв довгострокових зобов'язань			
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	-	-
резерв незароблених премій	1533	-	-
інші страхові резерви	1534	-	-
Інвестиційні контракти	1535	-	-
Призовий фонд	1540	-	-
Резерв на виплату джек-поту	1545	-	-
Усього за розділом II	1595	-	-
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	2	-
розрахунками з бюджетом	1620	145	207
у тому числі з податку на прибуток	1621	6	59
розрахунками зі страхування	1625	-	10
розрахунками з оплати праці	1630	1	55
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	406	649
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	-	-
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	102	-
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	-	-
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	-	-
Усього за розділом III	1695	656	921
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	-	-
Баланс	1900	8 527	8 796

Керівник

Горелов Віктор Миколайович

Головний бухгалтер

Поліщук Людмила Василівна

¹ Кодифікатор адміністративно-територіальних одиниць та територій територіальних громад.

² Визначається в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері статистики.

Підприємство **Товариство з обмеженою відповідальністю "Старокосятинівська база нафтопродуктів"** за ЄДРПОУ

Дата (рік, місяць, число)

КОДИ		
2019	07	01
23837143		

(найменування)

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
за **Рік 2019** р.

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

Форма N2 Код за ДКУД **1801003****I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ**

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	27 826	36 274
Чисті зароблені страхові премії	2010	-	-
премії підписані, валова сума	2011	-	-
премії, передані у перестраховання	2012	-	-
зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	-	-
зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	-	-
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(22 730)	(31 227)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	-	-
Валовий:			
прибуток	2090	5 096	5 047
збиток	2095	(-)	(-)
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	-	-
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	-	-
зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	-	-
зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	-	-
Інші операційні доходи	2120	177	53
у тому числі:	2121	-	-
дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю			
дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	-	-
дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123	-	-
Адміністративні витрати	2130	(1 358)	(1 259)
Витрати на збут	2150	(2 302)	(2 113)
Інші операційні витрати	2180	(2)	(4)
у тому числі:	2181	-	-
витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю			
витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	-	-
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	1 611	1 724
збиток	2195	(-)	(-)
Доход від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	-	-
Інші доходи	2240	-	-
у тому числі:	2241	-	-
дохід від благодійної допомоги			
Фінансові витрати	2250	(-)	(-)
Втрати від участі в капіталі	2255	(-)	(-)
Інші витрати	2270	(13)	(9)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	-	-



Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	1 598	1 715
збиток	2295	(-)	(-)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	(288)	(309)
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	1 310	1 406
збиток	2355	(-)	(-)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	1 310	1 406

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	405	431
Витрати на оплату праці	2505	2 019	1 766
Відрахування на соціальні заходи	2510	395	360
Амортизація	2515	144	142
Інші операційні витрати	2520	699	673
Разом	2550	3 662	3 372

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	-	-
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	-	-
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	-	-
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	-	-
Дивіденди на одну просту акцію	2650	-	-



ЕП Горелов В.М.

Горелов Віктор Миколайович

ЕП Поліщук Л.В.

Поліщук Людмила Василівна

Підприємство **Товариство з обмеженою відповідальністю "Старокостянтинівська база нафтопродуктів"** за ЄДРПОУ

Дата (рік, місяць, число)

КОДИ		
2021	01	01
23837143		

(найменування)

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
за Рік 2020 р.

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

Форма N2 Код за ДКУД **1801003**

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	24 379	27 826
<i>Чисті зароблені страхові премії</i>	<i>2010</i>	-	-
<i>премії підписані, валова сума</i>	<i>2011</i>	-	-
<i>премії, передані у перестраховання</i>	<i>2012</i>	-	-
<i>зміна резерву незароблених премій, валова сума</i>	<i>2013</i>	-	-
<i>зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій</i>	<i>2014</i>	-	-
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(19 151)	(22 730)
<i>Чисті понесені збитки за страховими виплатами</i>	<i>2070</i>	-	-
Валовий:			
прибуток	2090	5 228	5 096
збиток	2095	(-)	(-)
<i>Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань</i>	<i>2105</i>	-	-
<i>Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів</i>	<i>2110</i>	-	-
<i>зміна інших страхових резервів, валова сума</i>	<i>2111</i>	-	-
<i>зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах</i>	<i>2112</i>	-	-
Інші операційні доходи	2120	145	177
<i>у тому числі:</i>	<i>2121</i>	-	-
<i>дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю</i>			
<i>дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції</i>	<i>2122</i>	-	-
<i>дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування</i>	<i>2123</i>	-	-
Адміністративні витрати	2130	(1 483)	(1 358)
Витрати на збут	2150	(2 756)	(2 302)
Інші операційні витрати	2180	(4)	(2)
<i>у тому числі:</i>	<i>2181</i>	-	-
<i>витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю</i>			
<i>витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції</i>	<i>2182</i>	-	-
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	1 130	1 611
збиток	2195	(-)	(-)
Доход від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	-	-
Інші доходи	2240	-	-
<i>у тому числі:</i>	<i>2241</i>	-	-
<i>дохід від благодійної допомоги</i>			
Фінансові витрати	2250	(-)	(-)
Втрати від участі в капіталі	2255	(-)	(-)
Інші витрати	2270	(14)	(13)
<i>Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті</i>	<i>2275</i>	-	-

Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	1 116	1 598
збиток	2295	(-)	(-)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	(201)	(288)
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	915	1 310
збиток	2355	(-)	(-)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

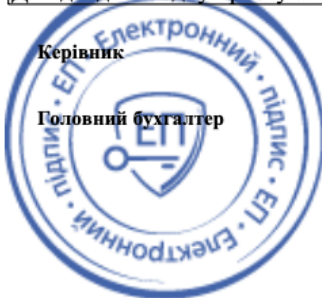
Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	915	1 310

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	394	405
Витрати на оплату праці	2505	2 422	2 019
Відрахування на соціальні заходи	2510	478	395
Амортизація	2515	353	144
Інші операційні витрати	2520	598	699
Разом	2550	4 245	3 662

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	-	-
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	-	-
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	-	-
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	-	-
Дивіденди на одну просту акцію	2650	-	-



Керівник

Головний бухгалтер

*ЕП Горелов
Віктор
Миколайович*

Горелов Віктор Миколайович

Поліщук Людмила Василівна

Підприємство **ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
"СТАРОКОСТЯНТИНІВСЬКА БАЗА НАФТОПРОДУКТІВ"**

Дата (рік, місяць, число)
за ЄДРПОУ

КОДИ		
2022	01	01
23837143		

(найменування)

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
за Рік 2021 р.

Форма № 2 Код за ДКУД **1801003**

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	35 199	24 379
Чисті зароблені страхові премії	2010	-	-
<i>премії підписані, валова сума</i>	2011	-	-
<i>премії, передані у перестраховання</i>	2012	-	-
<i>зміна резерву незароблених премій, валова сума</i>	2013	-	-
<i>зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій</i>	2014	-	-
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(29 715)	(19 151)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	-	-
Валовий:			
прибуток	2090	5 484	5 228
збиток	2095	(-)	(-)
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	-	-
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	-	-
<i>зміна інших страхових резервів, валова сума</i>	2111	-	-
<i>зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах</i>	2112	-	-
Інші операційні доходи	2120	25	145
у тому числі:	2121	-	-
<i>дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю</i>			
<i>дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції</i>	2122	-	-
<i>дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування</i>	2123	-	-
Адміністративні витрати	2130	(1 713)	(1 483)
Витрати на збут	2150	(3 275)	(2 756)
Інші операційні витрати	2180	(25)	(4)
у тому числі:	2181	-	-
<i>витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю</i>			
<i>витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції</i>	2182	-	-
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	496	1 130
збиток	2195	(-)	(-)
Дохід від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	-	-
Інші доходи	2240	-	-
у тому числі:	2241	-	-
<i>дохід від благодійної допомоги</i>			
Фінансові витрати	2250	(-)	(-)
Втрати від участі в капіталі	2255	(-)	(-)
Інші витрати	2270	(-)	(14)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	-	-

Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	496	1 116
збиток	2295	(-)	(-)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	(89)	(201)
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	407	915
збиток	2355	(-)	(-)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	407	915

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	541	214
Витрати на оплату праці	2505	2 417	1 350
Відрахування на соціальні заходи	2510	484	263
Амортизація	2515	646	245
Інші операційні витрати	2520	900	405
Разом	2550	4 988	2 477

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	-	-
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	-	-
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	-	-
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	-	-
Дивіденди на одну просту акцію	2650	-	-

Керівник

Горелов Віктор Миколайович

Головний бухгалтер

Поліщук Людмила Василівна
