

**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»**  
**(на прикладі ТОВ «ІДЕАЛ ІНТЕРНЕШНЛ»)**

*Допущено до захисту*  
*« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ року*

Студента групи М 02-20  
факультету туризму, бізнесу і психології  
освітньої програми  
Менеджмент комерційної діяльності  
за спеціальністю 073 Менеджмент  
**Хрущ Валентину Василівну**

*Завідувач кафедри*  
*менеджменту і маркетингу*  
\_\_\_\_\_ Тарасюк М. В.  
(підпис)

Науковий керівник:  
Доктор економічних наук, професор  
Тарасюк М. В.

Національна шкала \_\_\_\_\_  
Кількість балів \_\_\_\_\_  
Оцінка ЄКТС \_\_\_\_\_

<b>Зміст</b>	
<b>ВСТУП</b> .....	1
<b>РОЗДІЛ I СОЦІАЛЬНО – ПСИХОЛОГІЧНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ</b> .....	3
<b>1.1 Особистість як об’єкт управління.</b> ....	3
<b>1.2 Соціальні методи управління персоналом</b> .....	6
<b>1.3 Психологічні методи управління персоналом</b> .....	8
<b>1.4 Особливості соціально – психологічних методів управління персоналом</b> .....	12
<b>РОЗДІЛ II. ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ В УПРАВЛІННІ ТОВ «ІДЕАЛ ІНТЕРНЕТІНЛ»</b> .....	17
<b>2.1 Організаційно-економічна характеристика ТОВ «ІДЕАЛ ІНТЕРНЕТІНЛ»</b> .....	17
<b>2.2 Соціально-психологічні методи управління персоналом в ТОВ «ІДЕАЛ ІНТЕРНЕТІНЛ»</b> .....	29
<b>2.3. Корпоративна культура на підприємстві</b> .....	36
<b>РОЗДІЛ III. УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ У ТОВ ‘ІДЕАЛ ІНТЕРНЕТІНЛ’</b> .....	41
<b>3.1 Рекомендації щодо застосування соціально-психологічних методів управління персоналом в управлінні</b> .....	41
<b>3.2. Очікувана результативність запропонованих заходів</b> .....	47
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	57
<b>РЕЗЮМЕ</b> .....	60
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	64
<b>ДОДАТКИ</b> .....	66

## **ВСТУП**

В сучасних умовах бізнесу зростає значення соціально-психологічних аспектів управління персоналом в організаціях. Проблема ефективного управління людськими ресурсами вимагає пошуку нових підходів та методів, які б враховували психологічні особливості співробітників і забезпечували їхню максимальну продуктивність. Ступінь дослідження даної проблеми визначається необхідністю адаптації управлінських підходів до постійних змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі підприємства.

**Актуальність теми** виправдовується тим, що сучасна організаційна культура стає все більш орієнтованою на підтримку співпраці, комунікації та розвитку особистості працівника. В контексті розростання глобальної конкуренції та стрімкого темпу змін в управлінні, необхідно вивчати психологічні механізми, які сприяють покращенню робочого середовища та забезпеченню високої робочої ефективності.

**Метою** нашої роботи є дослідити соціально-психологічні методи управління в ТОВ «ІдеалІнтернешнл» та вдосконалити управління персоналом в організації .

### ***Завдання:***

- Визначити поняття соціально-психологічних методів управління;
- Виявити особливості соціально-психологічних методів управління;
- Дослідити та проаналізувати соціально-психологічні методи управління в ТОВ «ІдеалІнтернешнл»;
- Розробити рекомендації щодо ефективного використання соціально-психологічних методів управління.
- Дослідити результативність запропонованих заходів для ТОВ «ІдеалІнтернешнл».

**Об'єкт дослідження** є управління персоналом в ТОВ

«ІДЕАЛІНТЕРНЕСНЛ», а саме способи та методи впливу на працівників з метою досягнення поставлених цілей та завдань.

**Предметом дослідження** є соціально-економічні закономірності функціонування та розвитку об'єкта, а саме ТОВ «ІДЕАЛ ІНТЕРНЕСНЛ», зокрема відносини між персоналом та керівництвом, аспекти мотивації працівників та їхніх соціально-психологічних потреб.

**Емпіричною (експериментальною) базою дослідження** є саме ТОВ «ІДЕАЛ ІНТЕРНЕСНЛ», на основі аналізу його діяльності та взаємодії з персоналом. Дослідження базується на фактичних даних, зібраних у процесі спостережень, опитувань, інтерв'ю та аналізу документів.

#### **Методи досліджень**

Для розв'язання поставлених завдань використовувалися загальнонаукові, математичні та емпіричні методи дослідження. Зокрема, аналіз літературних джерел, проведення опитувань серед персоналу, інтерв'ю з керівництвом, спостереження за робочим процесом тощо

#### **.Практична значущість**

Результати дослідження можуть бути використані для оптимізації управлінських практик у ТОВ «ІДЕАЛ ІНТЕРНЕСНЛ» та впровадження нових методів управління персоналом, спрямованих на поліпшення робочого процесу та створення сприятливого робочого середовища.

Це дослідження дозволить зрозуміти, як соціально-психологічні методи впливають на ефективність управління персоналом в конкретній організації

# РОЗДІЛ І СОЦІАЛЬНО – ПСИХОЛОГІЧНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ

## 1.1 Особистість як об'єкт управління.

Особистість як об'єкт управління" - це тема, яка вивчається в галузі психології та менеджменту. У цьому контексті, особистість розглядається як об'єкт, який може бути керований та розвиватися шляхом специфічних підходів та методик. Ця тема включає в себе аналіз особистісних якостей, вмінь та здібностей, а також вивчення того, як ці характеристики можуть бути оптимально використані для досягнення успіху в різних сферах життя.

Коли ми говоримо про «особистість», ми зазвичай маємо на увазі індивіда, який активно бере участь у свідомих думках і володіє соціально значущими якостями. Ці якості формуються поєднанням природних факторів, включаючи фізіологічний стан, когнітивні здібності, пам'ять, емоції, відчуття, досвід і сприйняття, а також соціальні фактори, такі як ролі, статус, знання, досвід і звички.

Особистість є складною, багатогранною системою і завжди цікавила дослідників з психологічної точки зору.

Особистість складається з низки окремих елементів. Первинним елементом, що формує особистість, є її спрямованість, яка створює стійкий напрямок поведінки людини незалежно від конкретної ситуації і визначає її цілі та мотиви. Спрямованість визначається інтересами, бажаннями, схильностями та ідеалами (Шевченко, О. М. (2016). Підхід людських ресурсів як теоретична засада управління персоналом. Економіка та суспільство..

Можу визначити три типи спрямованості особистості: інтерактивну(спілкування, співпраця з колегами для виконання завдань), орієнтовану на результат(націленість на досягнення цілей, важливо те, що людина робить, а не те, як вона це робить) та на себе (в першу чергу, вирішення особистих проблем, часто за рахунок інтересів інших).

Компетентність, яка становить другий компонент структури особистості, відноситься до вродженої схильності або схильності до певного виду зусиль. Вміння можуть охоплювати як широкі, так і конкретні сфери. Когнітивний стиль людини, відомий як загальні здібності, можна класифікувати як художній (яскравий, творчий, спонтанний, неорганізований), логічний (аналітичний, точний, глибокий, послідовний, абстрактний) або поєднання обох. Хоча змішаний тип є менш помітним, він поділяє ті самі атрибути, що згадані раніше, наділяючи людей, які володіють ним, такими основними якостями, як широка перспектива, автономія та швидке прийняття рішень.

Спеціальні здібності пов'язані з конкретними сферами та видами діяльності, тобто з виконанням конкретних обов'язків. Існує два типи спеціальних здібностей: між особистісні (спрямовані на організацію взаємодії людей та управління ними) і конструктивні (проявляються у сферах діяльності, де менше контакту з людьми, наприклад, у природничих науках, інженерії, символіці та мистецтві).

Ступінь прояву спеціальних здібностей залежить головним чином від двох обставин: отриманої освіти та вродженого інтелекту, на якому певною мірою базується освіта. Крім того, посади, на які можна претендувати в управлінській ієрархії, значною мірою залежать від інтелекту і характеру мислення.

Третім елементом особистості є характер, тобто стійкий у духовному житті людини темперамент, який лежить в основі поведінки людини і проявляється в її манерах. Встановлюють два типи поведінки: стабільний і нестабільний. Ці типи поведінки разом із спрямованістю на себе і свій внутрішній світ, що називається інтроверсією, або на інших, що називається екстраверсією, утворюють чотири типи темпераменту, які характеризують динаміку особистості: холеричний, сангвінічний, флегматичний і меланхолійний.

Поведінка людини в соціальному середовищі є не лише вродженою, але й значною мірою визначається набутими характеристиками, такими як ставлення до людей та роботи, цінності, переконання, принципи, рівень очікувань та позиція людини в організації.

Існує низка тестів та інших інструментів, які можуть допомогти визначити особистісні риси людини. У сучасному менеджменті цим питанням і заходам приділяється велика увага. Це пов'язано з тим, що успіх організації залежить від того, на скільки ефективно вона використовує свій людський потенціал.

Знання особливостей підлеглих допомагає керівникам правильно визначити, на яку позицію в організації претендує людина, яку роль вона здатна і готова виконувати, і, в свою чергу, допомагає уникнути конфліктних ситуацій.

Визначу два можливих підходи, на мою думку, які будуть корисними до узгодження ролі та місця людини в організації.

Перший підхід передбачає, що ролі є необхідною умовою для підтримання цієї відповідності; другий підхід відштовхується від місця, на яке претендує людина, та її потенціалу для виконання ролі.

У першому підході люди підбираються для виконання конкретних обов'язків, для виконання конкретних функцій, тобто для виконання конкретної ролі в організації (це традиційний підхід, який є найбільш поширеним у сучасному менеджменті). При другому підході людину підбирають на роботу, яка найкраще відповідає її компетенціям і критеріям на конкретному місці в організації (це переважно здійснюється в рамках японського стилю управління).

Управління особистістю в організації є складним та комплексним процесом, який спрямований на вплив на поведінку, дії та розвиток індивідів у колективі з метою досягнення спільних цілей. Відповідно до вищезазначених аспектів, можна зробити наступні висновки:

1. Розвиток та навчання: Управління особистістю включає надання можливостей для професійного та особистісного зростання співробітників через навчання та розвиток їхніх навичок і компетенцій.

2. Мотивація: Ефективне управління особистістю полягає в розумінні мотиваційних факторів працівників і забезпеченні їхнього стимулювання для досягнення організаційних цілей.

3. Комунікація: Взаємодія між різними рівнями керівництва та підлеглими, а також між колегами, є важливим елементом управління особистістю для створення ефективного робочого середовища та досягнення спільних цілей.

4. Ефективність роботи: Управління особистістю також передбачає оптимізацію робочих процесів та розподіл завдань для досягнення максимальної продуктивності організації.

5. Конфлікти: Управління конфліктами та стресом є важливою складовою управління особистістю, оскільки вони можуть впливати на ефективність роботи та результативність колективу.

6. Мораль та мотивація: Задоволення потреб особистості в роботі та створення морально сприятливого середовища є ключовими аспектами управління особистістю для забезпечення максимальної працездатності та ефективності працівників.

Отже, управління особистістю в організації є необхідним для досягнення успіху та високої продуктивності, оскільки воно охоплює всі аспекти взаємодії між людьми у колективі.

## **1.2 Соціальні методи управління персоналом**

Соціальне управління охоплює низку стратегій та інструментів, які впливають на соціальну та психологічну атмосферу в командах та серед їхніх членів. Його метою є сприяння гармонійній соціальній взаємодії, виконання соціальних вимог працівників, сприяння особистому розвитку та забезпечення соціальних гарантій. Соціальне управління охоплює різні



стратегії, такі як соціальне прогнозування та соціальне планування, для ефективного спрямування та формування суспільного розвитку Білоконь, Т. (2018). Соціально-психологічні аспекти управління персоналом в сучасних умовах: монографія. Київ: Центр учбової літератури.. Соціальне прогнозування є основою для планування соціального прогресу та реалізації методів соціального впливу в межах конкретної спільноти. Ключовими факторами, які враховуються при соціальному прогнозуванні, є такі показники:

- Зміни у віковому та гендерному складі колективу;
- Зміна загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня працівників;
- Зміни в матеріальному забезпеченні та житлових умовах працівників;
- Зміни у співвідношенні фізичної та розумової праці.

Соціальні норми як метод управління, встановлюють порядок поведінки індивідів та їхніх груп у колективі. Звичайно, під нормами розуміють певний порядок, правила, які сприймаються як обов'язкові.

Соціальні норми відображають певні інтереси, такі як соціальні, класові, та колективні інтереси. Першо черговим і прямим завданням цих норм є узгодження всіх видів інтересів. Оскільки інтереси визначають спрямованість дій індивідів та їхніх колективів, взаємне узгодження суспільних та індивідуальних інтересів має вирішальне значення для функціонування механізмів, що регулюють управлінські відносини.

Метою соціального регулювання є підтримка справедливості в групах і зміцнення міжособистісних зв'язків між працівниками. Різноманітні методи соціального регулювання охоплюють колективні договори, угоди, взаємну відповідальність, правила внутрішнього розпорядку та статuti (в частині, що регулює поведінку посадових осіб), етикет і ритуали. Воно також включає в

себе пріоритети задоволення соціальних потреб на основі стажу роботи та виробничої діяльності працівників.

Соціальне регулювання спрямоване на стимулювання колективної та індивідуальної ініціативи і зацікавленості працівників у своїй роботі.

Соціальне планування як метод соціального управління реалізується через розробку плану соціального розвитку організації.

План соціального розвитку зазвичай складається з чотирьох розділів:

- 1) Удосконалення соціальної структури колективу;
- 2) Поліпшення умов праці, охорони праці та здоров'я працівників
- 3) Підвищення рівня життя, поліпшення житлових, культурно- побутових умов працівників; та
- 4) Підвищення трудової та громадської активності працівників, розвиток їх самостійності.

План соціального розвитку трудового колективу є органічною частиною комплексного плану економічного і соціального розвитку організації, який передбачає систему заходів, що мають наукове обґрунтування і фінансове забезпечення, спрямованих на вдосконалення структури колективу, формування і повне задоволення матеріальних і духовних потреб працівників.

Виходячи з цього, я можу зробити висновок, що знання методів соціологічного менеджменту дозволяє керівникам команд об'єктивно здійснювати соціальне планування, коригувати соціально-психологічну атмосферу, забезпечувати ефективну комунікацію, підтримувати хорошу корпоративну культуру. Для цього в колективі рекомендується систематично (не рідше одного разу на рік) проводити соціологічні дослідження. Особливо корисно зрозуміти, як члени команди бачать своїх керівників

### **1.3 Психологічні методи управління персоналом**

Робота з окремими особами вимагає використання специфічних психологічних методів, які адаптовані до кожного працівника чи

службовця. Ці методи дуже персоналізовані та спрямовані на заглиблення у внутрішній світ людини, звертаючись до її особистості, інтелекту, емоцій, образу та поведінки. Кінцева мета — задіяти внутрішній потенціал людини та використати його для ефективного вирішення поставлених перед організацією завдань.

Психологічне планування – це інноваційний підхід до роботи з людьми, спрямований на виховання продуктивного психічного стану в команді. Це випливає з концепції цілісного розвитку особистості та необхідності пом'якшення негативних тенденцій у робочій силі (Чернишова, І. (2018). Соціально-психологічні аспекти управління людськими ресурсами. Київ: Ліра.. Психологічне планування охоплює встановлення цілей розвитку та стандартів діяльності, формулювання психологічних норм, реалізацію стратегій для формування психологічного клімату та досягнення бажаних результатів. Серед значних досягнень психологічного планування є:

- Формування згуртованих підрозділів або колективів на основі психологічної сумісності працівників;
- У колективі панує комфортна психологічна атмосфера;
- Формувати особисті стимули на основі філософії компанії;
- Звести до мінімуму психологічний конфлікт (скандал, образа, стрес, роздратування);
- Розвиток службової кар'єри на основі психологічного позиціонування співробітників;
- Зростання інтелекту членів команди та їх освітнього рівня;
- Формування корпоративної культури на основі норм поведінки та образу ідеальних співробітників.

Психологічне планування та коригування повинні здійснювати професійні органи психологічної служби у складі соціальних психологів підприємства.

Психологія праці вивчає психологічні аспекти вибору професії, профорієнтації, професійної втоми, стресу та інтенсивності праці, а також ти нещасних випадків. Психологія управління аналізує аспекти поведінки людини на робочому місці, стосунки між керівником і підлеглими, питання мотивації та психологічного клімату.

Метод психологічної дії є одним з найважливіших елементів у методі психологічного управління. Вони об'єднують в людей всі необхідні і допустимі законом способи дій для координації в процесі спільної роботи. До методів психологічного впливу належать навіювання, переконання, наслідування, потяг, примус, спонукання, осуд, вимога, заборона, осуд, наказ, прохання, порада. Розглянемо їх докладніше.

Навіювання - це цілеспрямовані психологічні дії, які керівники вживають щодо підлеглих, апелюючи до групових очікувань і трудових мотивів. Навіювання іноді вириваються з волі і свідомості людей і викликають у людей певний емоційний стан і спонукають до певної поведінки. Дуже негативною формою інсинуації є зомбування людини, коли людині жорстко насаджуються певні форми поведінки, що виходять за межі моральних норм.

Переконання — це раціональні та логічні дії, засновані на психології людини для досягнення цілей, усунення психологічних бар'єрів, усунення конфліктів у колективі.

Наслідування — це спосіб впливу на окремих працівників або соціальні групи особистим прикладом керівників або новаторів виробництва, моделі поведінки яких служать моделями для інших.

Участь - це психологічний метод, за допомогою якого працівники стають співучасниками трудових або соціальних процесів, таких як обрання керівників, прийняття узгоджених рішень, командне змагання тощо.

Заохочення - це форма позитивно-етичної поведінки по відношенню до людини, яка підкреслює позитивні якості працівника, його кваліфікацію

та досвід, впевненість в успішному виконанні дорученої роботи, що може підвищити моральну значущість працівника на підприємстві.

Примус – це крайня форма етичної поведінки, коли інші дії щодо людини не дають результатів і працівник змушений (можливо, навіть проти своєї волі та бажання) виконувати певні завдання. Заходи примусу рекомендується застосовувати лише у виняткових випадках, коли невжиття заходів може призвести до жертв, збитків, втрати майна, людей або нещасних випадків.

Засудження - це психологічна поведінка людей у колективі, які серйозно відхиляються від етичних норм або чиї результати та якість роботи є вкрай незадовільними. Цей прийом не можна використовувати на психологічно слабких людях і майже марний на відсталих верствах колективу.

Вимоги мають владну силу. З цієї точки зору, вона ефективна лише тоді, коли лідер має велику владу або беззаперечний авторитет. В іншому випадку ця техніка марна або навіть шкідлива. Багато в чому прямі вимоги - це те саме, що й заборони у формі м'якого примусу.

Заборона передбачає стримуючий вплив на людей. Сюди відносимо заборону імпульсивної поведінки нестійкого характеру, яка по суті є варіантом навіювання, а також заборону недозволеної поведінки (пияцтво, нестриманість, спроба крадіжки, тощо).

Звинувачення є переконливим лише тоді, коли співрозмовник ідентифікує себе з керівником: "Він один з нас". В іншому випадку звинувачення сприймається як порада керівника, до якої можна прислухатися, але не дотримуватися. Люди досить активно відстоюють своє "Я" і часто сприймають такий підхід як замах на власну незалежність.

Накази використовуються тоді, коли вони вимагають швидкого і точного виконання без критичної реакції. Накази не є теоретичними. У житті є два типи команд: заборонні та спонукальні. Перші звучать так: "Стій! Не нервуй!" "Замовкни!" тощо. Вони промовляються твердим,

спокійним голосом або в емоційному тоні. Другі: "Вперед!" "Давай!", "Вперед!" або "Зроби це!" тощо, спрямовані на активізацію поведінкових механізмів людини (Лазуткін, І. (2020). Соціально-психологічні аспекти управління персоналом: навчальний посібник. Київ: Кондор. .

У спілкуванні між колегами, молодими та досвідченими працівниками "прохання" є дуже поширеною формою комунікації і рідше зустрічаються у відносинах між керівником і підлеглим. Особа, яка звертається з проханням, шукає поради, допомоги та вказівки від інших працівників, коли вона має сумніви щодо формальностей або способу виконання завдання, або коли вона не може виконати його самостійно. Прохання керівників є ефективним методом управління, оскільки підлеглі сприймають їх як дружні команди і виявляють до них повагу.

Порада - це психологічний прийом, який поєднує в собі прохання і переконання, і часто використовується у відносинах між колегами, наставниками молодих співробітників і досвідченими менеджерами.

Таким чином, соціально-психологічні методи є найбільш тонкими засобами впливу на соціальні групи та індивідів. Мистецтво управління людьми полягає у використанні та застосуванні вище згаданих технік.

#### **1.4 Особливості соціально – психологічних методів управління персоналом**

Тема управління персоналом нині є однією з ключових у сфері управління організаціями, але вона змінюється і розвивається відповідно до суспільних та психологічних контекстів.

Соціально-психологічні методи управління персоналом є важливим інструментом для підвищення продуктивності та забезпечення гармонійних відносин у колективі.

Соціально-психологічні методи - це способи здійснення управлінських дій щодо людських ресурсів, які ґрунтуються на законах соціології та

психології. Об'єктами впливу цих методів є групи людей або окремі особистості.

Соціально-психологічні методи управління охоплюють два ключові аспекти: соціальний і психологічний. Соціальний вплив спрямований на формування та розвиток колективу працівників, підтримку їхньої творчої активності та виробничого потенціалу, а також формування їхніх цінностей і поглядів. Психологічний вплив спрямований на покращення взаємин та створення сприятливого психологічного клімату в колективі. Ці методи можна розділити на дві основні групи за масштабом і способом впливу, щоб досягти максимальної ефективності в управлінні персоналом, як показано на рисунку. 1.4.1

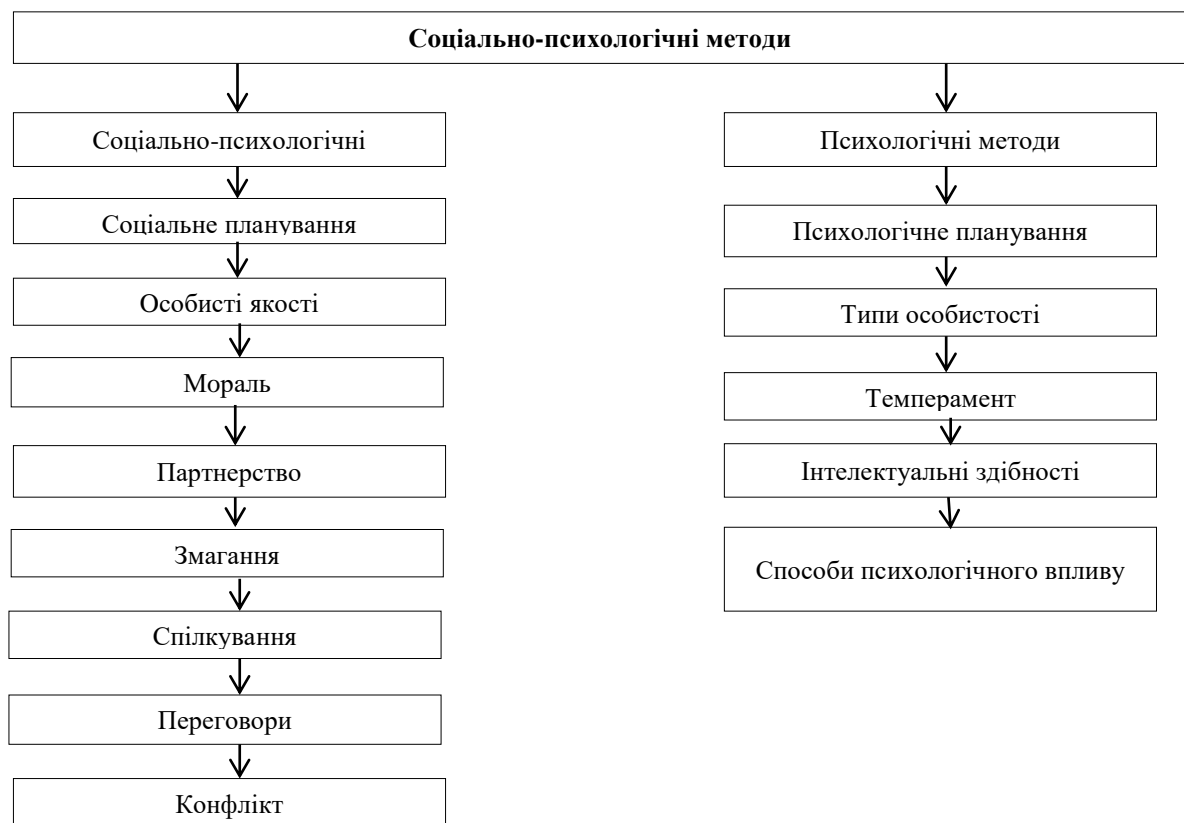


Рисунок 1.4.1. Групи методів соціально-психологічного впливу.

Управління - це складний процес, який включає різні методи і стратегії досягнення встановлених цілей. Методи психосоціального менеджменту є одними з найефективніших, оскільки спрямовані на регулювання взаємодії між людьми в колективі та мають значний вплив на мотивацію та ефективність співробітників. У цій статті буде проаналізовано переваги та недоліки методів

психосоціального менеджменту (Мошек, Г. Є., Федоренко, В. Л., Коваленко, О. В., & Ковальчук, М. В. (2020). Менеджмент організації. Теорія та практика.).

Переваги методів соціально-психологічного менеджменту:

- Підвищення мотивації співробітників: підходи соціальної психології можуть допомогти сформуванню стимулів співробітників, такі як визнання, похвала та інші форми позитивного підкріплення. Це сприяє підвищенню мотивації та залученості співробітників до виконання поставлених завдань.
- Поліпшення спілкування та співпраці: методи управління, засновані на принципах соціальної психології, сприяють розвитку ефективного спілкування та співпраці в командах. Це створює гарну атмосферу для обміну думками та розвитку творчого потенціалу колективу.
- Підвищення ефективності управління конфліктами: соціально-психологічні методи дозволяють ефективно вирішувати конфлікти у вашій команді, особливо за допомогою таких інструментів, як медіація та аналіз конфліктів. Це допомагає уникнути плутанини на роботі та забезпечує злагодженість команди.
- Сприяння розвитку лідерських якостей: соціально-психологічний підхід дозволяє менеджерам розвивати свої лідерські якості, такі як емпатія, співчуття та здатність розуміти потреби своїх послідовників. Це сприяє покращенню взаєморозуміння та підвищує авторитет лідера в колективі.

Недоліки соціально-психологічних методів управління:

- Витрати часу: застосування методів психосоціального менеджменту може вимагати значних витрат часу на організацію навчання, консультацій та інших заходів з розвитку співробітників.
- Неоднозначність результатів: Через індивідуальні особливості співробітників і навколишніх умов не завжди можливо передбачити точні результати впровадження методів психосоціального менеджменту.



- Потенційний конфлікт і заперечення: деякі працівники можуть заперечувати проти нового підходу до управління, заснованого на соціально-психологічних принципах, особливо якщо він суперечить їхнім звичайним практикам або переконанням.
- Потреба в кваліфікованих експертах: впровадження методів психосоціального менеджменту може вимагати присутності кваліфікованих експертів у галузі психології та соціальних наук, що може призвести до додаткових витрат для компанії.

Таким чином, соціально-психологічні технології є найбільш тонкими засобами впливу на соціальні групи та індивідів. Мистецтво управління людьми полягає в тому, щоб правильно використовувати ті чи інші з перерахованих вище прийомів.

Нестабільність економічного становища компанії, фінансові труднощі, затримки заробітної плати і тривалі простої, звичайно, не сприяють підтримці хорошого соціально-психологічного клімату. Це пов'язано з тим, що менеджери змушені приділяти значну частину свого часу безпосередньо виробництву, маркетингу, фінансам та іншим функціям, а не людському спілкуванню та управлінню персоналом.

Взаємовідносини є переважною соціальною сферою, в якій найкраще відображається функціонування функції орієнтації індивідуальних соціальних очікувань. Володіння інформацією про соціальні норми, традиції, звичаї, релігійні та політичні прагнення значущих інших позитивно впливає на змістовні параметри соціальних очікувань і слугує стійким когнітивним елементом, на який спираються всі учасники взаємодії для виконання функцій регуляції, опосередкування, модифікації та орієнтації соціальних очікувань (Амосов, О. Ю. (2008). Управління персоналом підприємства в умовах економічної кризи: монографія. Харків: Росток.

Безумовно, прояв компоненті в поведінки, тобто регулятивної та модифікаційної функцій, органічно пов'язаний і зсукупністю знань про інших учасників взаємодії, починаючи з рудиментарних і поверхневих знань і закінчуючи базовими знаннями, які складають основу «Я-концепції» індивіда.

Розширення знань про себе та інших і набуття нових сфер діяльності впливають, зокрема, на семантичні та динамічні властивості когнітивних елементів і загальні соціальні очікування. Зміни в соціальних очікуваннях відбуваються через постійну перевірку отриманої інформації, оціночних установок, суджень і формування відносин, які, в свою чергу, спонукають людей до відповідних дій, вчинків, поведінки та діяльності.

Прикладом соціально-психологічного підходу до управління є задоволення та стимулювання персоналу. Для того, щоб утримати хороших працівників, необхідно забезпечити, щоб вони були щасливими і задоволеними, а також стимулювати їх до кращої роботи, що, в свою чергу, приносить користь компанії.

## **РОЗДІЛ II. ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ В УПРАВЛІННІ ТОВ «ІДЕАЛ ІНТЕРНЕТІНЛ»**

### **2.1 Організаційно-економічна характеристика ТОВ «ІДЕАЛ ІНТЕРНЕТІНЛ»**

У цьому розділі розглядається організаційно-економічна характеристика ТОВ "Ідеал Інтернетініл".

#### 1. Назва та ідентифікаційні дані:

- Назва: ТОВ "Ідеал Інтернетініл"
- ЄДРПОУ: 38569817
- Організаційна форма: Товариство з обмеженою відповідальністю

#### 2. Адреса та контактна інформація:

- Адреса: 04060, Україна, м. Київ, вулиця Володимира Сальського, будинок 5, квартира 4
- Телефон: +38 (067) 501-71-49
- Електронна пошта: dealideal.net@gmail.com

#### 3. Уповноважені особи:

- Ставська Світлана Михайлівна

#### 4. Статутний капітал:

- Статутний капітал становить 1 000.00 грн.

#### 5. Види діяльності:

1. 74.90 Інша професійна, наукова та технічна діяльність, н.в.і.у.
2. 47.99 Інші види роздрібної торгівлі поза магазинами

3. 68.20 Надання в оренду й експлуатацію власного чи орендованого нерухомого майна

4. 73.11 Рекламні агентства

5. 74.30 Надання послуг перекладу

6. 79.11 Діяльність туристичних агентств

7. 79.12 Діяльність туристичних операторів

8. 79.90 Надання інших послуг бронювання та пов'язана з цим діяльність

9. 85.52 Освіта у сфері культури

10. 85.59 Інші види освіти, н.в.і.у (Фінансова звітність ТОВ Ідеал Інтернешнл. (н.д.). URL: <https://opendatabot.ua/c/38569817>).

В процесі проходження практики було проаналізовано структуру зайнятих за категоріями персоналу, яку відображено в таблиці 2.1.1.

Таблиця 2.1.1

### Структура зайнятих за категоріями персоналу

Показники	2022р.		2021р.		2020р.	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%
Виробничий персонал	34	63%	30	68,2%	31	70,5%
Допоміжний персонал	15	27,7%	10	22,7%	9	20,4%
Адміністративно - управлінський персонал	5	9,3%	4	9,1%	4	9,1%
Разом	54	100%	44	100%	44	100%

Аналізуючи дані про чисельність працівників у різних категоріях протягом трьох років, можна зробити наступні висновки:

За три роки загальна кількість працівників зросла з 44 у 2020 році до 54 у 2022 році. Це свідчить про збільшення потреб організації та розвиток її бізнесу.

Чисельність допоміжного персоналу зросла з 9 у 2020 році до 15 у 2022 році. Це може бути позитивним знаком, оскільки збільшення допоміжного персоналу може вказувати на розвиток операцій та підтримку бізнесу.

Відносна частка виробничого персоналу зменшилася з 70,5% у 2020 році до 63% у 2022 році. Це може мати різні інтерпретації, але одним з пояснень є автоматизація виробничих процесів та зміна стратегії бізнесу.

Кількість адміністративно-управлінського персоналу залишилася майже незмінною протягом трьох років. Це свідчить про стабільність в управлінні організації.

У цілому, збільшення загальної чисельності працівників і допоміжного персоналу є позитивним знаком, оскільки це вказує на зростання бізнесу та потреб у робочій силі. Однак зменшення відносної частки виробничого персоналу вимагає уваги до ефективності та оптимізації виробничих процесів.

Нижче наведено структуру зайнятих за віком, освітою, статтю на підприємстві, що відіграє важливу роль для характеристики змін персоналу (таблиця 2.1.2.)

Таблиця 2.1.2

### Структура зайнятих за віком, освітою, статтю у підприємстві

Показники	2022р.		2021р.		2020р.	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%
<b>За віком</b>						
До 30-ти років	45	83%	40	91%	40	91%
30-45 років	8	14,8 %	2	4,5%	2	4,5%

45-55 років	2	3,7%	2	4,5%	2	5,5%
Разом	54	100 %	44	100%	44	100%
За освітою						
Із вищою освітою	54	100 %	44	100%	44	100%
Разом	54	100	44	100%	44	100%
За статтю						
Жінки	49	91%	41	93,2%	42	95,5%
Чоловіки	5	9%	3	6,8%	2	4,5%
Разом	54	100 0	44	100%	44	100%

Аналізуючи дані за різними категоріями працівників у трьох річних періодах, можна зробити наступні висновки:

За період з 2020 по 2022 рік спостерігається зростання чисельності працівників до 30 років з 91% до 83%, тобто зменшення відносної частки молодшого персоналу. З одного боку, це може свідчити про збільшення досвіду роботи та стабільність кадрів. З іншого боку, може бути важливою метою забезпечення зростання нових талантів та інновацій.

Категорії працівників у віці від 30 до 45 років та від 45 до 55 років залишилися стабільними протягом періоду. Це може вказує на збереження стабільності та досвіду в цих вікових групах.

Чисельність працівників з вищою освітою залишалася стабільною протягом трьох років. Це свідчить про стабільний рівень кваліфікації працівників і відповідність їхньої освіти вимогам робочих позицій.

За період з 2020 по 2022 рік відсоток жінок серед працівників зростає з 95,5% до 91%, тоді як відсоток чоловіків збільшився з 4,5% до 9%. Це свідчить про певну зміну в гендерному складі працівників. Однак, важливо

враховувати, що ці зміни можуть бути в результаті конкретних стратегій набору персоналу або змін в культурі організації.

У цілому, динаміку даних можна оцінити як позитивну, оскільки вона свідчить про стабільність і певне зростання рівня досвіду роботи та міжрівневого представництва працівників у компанії. Однак, важливо подальше спостереження за цими тенденціями для виявлення їхнього впливу на робочий процес і результативність організації.

Для повного розуміння стану організації, я провела аналіз основних конкурентів в сфері діяльності «Ідеал Інтернешнл» в Таблиці 2.1.3

Таблиця 2.1.3

### Відомості про конкурентів

<b>Конкуренти та їх розташування</b>	<b>Вид продукції</b>	<b>Конкурентні переваги</b>	<b>Слабкі сторони</b>
Cambridge Assessment English	85.59 Інші види освіти, н.в.і.у.	Краще оформлений офіційний сайт	Час навчання, ціна
LSE	85.59 Інші види освіти, н.в.і.у.	Краще оформлений офіційний сайт, ціна, більший вибір викладачів	Кількість послуг
ESL	85.59 Інші види освіти, н.в.і.у.	Офіційний сайт	Ціна, кількість послуг

Порівнюючи конкурентів за різними параметрами, можна зробити такі висновки:

Cambridge Assessment English і LSE мають перевагу в цьому аспекті, що може сприяти залученню клієнтів та підвищенню їхньої довіри до компанії.

ESL, хоча й має офіційний сайт, але не має такого рівня оформлення, як у двох інших конкурентів. Це може вплинути на сприйняття бренду та привабливість для потенційних клієнтів.

ESL може мати перевагу у ціновій політиці, оскільки ціни на їхні послуги можуть бути більш доступними порівняно з іншими конкурентами. Cambridge Assessment English та LSE можуть втратити клієнтів, якщо їхні ціни виявляться надто високими, особливо в контексті аналогічних послуг, які пропонує ESL.

LSE має перевагу у цьому аспекті, що може приваблювати клієнтів, які шукають більш широкий вибір викладачів та експертів. Цей параметр не є пріоритетним для Cambridge Assessment English та ESL, тому вони можуть не враховувати його в якості ключової переваги.

LSE може бути обмеженою у кількості послуг порівняно з двома іншими конкурентами.

ESL та Cambridge Assessment English можуть пропонувати більше різноманітних послуг, що може бути привабливим для клієнтів, які шукають комплексний підхід.

Загалом, це аналітичне порівняння може допомогти компанії зрозуміти свої переваги та слабкі сторони в порівнянні з конкурентами та розробити стратегію для підвищення конкурентоспроможності на ринку. Отже, проаналізувавши декілька основних конкурентів, можна сказати, що ТОВ «Ідеал Інтернешнл» потрібно покращити офіційний сайт та зробити більший вибір викладачів. Також покращити рівень надання послуг споживачам.

В цьому розділі було надано основну та загальну інформацію щодо ТОВ «Ідеал Інтернешнл». Було прораховано основні структурні показники та наведено основні відомості про конкурентів. Тобто було опрацьовано



головні факти про ТОВ «Ідеал Інтернешнл», базу споживачів, а також надано поради щодо покращення роботи організації.

Аналіз фінансово-господарської діяльності можна визначити як сукупність заходів, спрямованих на оцінку основних кількісних і якісних показників діяльності підприємства. У дослідженні використовувалися різноманітні аналітичні методи: збір інформації, обробка даних, розрахунки, вимірювання, узагальнення тощо.

Аналіз фінансово-господарської діяльності підприємства необхідний, коли:

- Зменшення доходів і прибутків підприємства або воно стоїть перед загрозою банкрутства;

- У разі потреби необхідно змінювати виробничу та збутову політику та організаційні структури для досягнення якісного «прориву», виходу на нові ринки та випуску нових продуктів;

- Реструктуризація, реорганізація та ліквідація підприємства;

- При отриманні банківських кредитів підтвердити кредитоспроможність підприємства тощо.

Процес переходу до ринкової економіки вимагає від керівництва підприємств постійного забезпечення конкурентоспроможності продукції, а цього можна досягти лише на основі мінімізації витрат і підвищення якості продукції, що випускається.

Виходить, що для забезпечення конкурентоспроможності необхідний постійний пошук потенційних внутрішніх резервів на основі комплексного аналізу всієї виробничо-господарської діяльності підприємства.

Тому основним змістом економічного аналізу підприємства є виявлення та дослідження всіх причинно-наслідкових зв'язків, що складаються при формуванні різних економічних показників діяльності підприємства. Для цього необхідно відстежувати динаміку основних показників і вести певну статистику.

Розглянемо динаміку основних економічних показників підприємства за 2020-2022 рр., в таблиці 2.1.4

Таблиця 2.1.4

**Динаміка основних економічних показників підприємства  
за 2020-2022 рр.**

	Показники	Од. вим.	Роки		
			2020	2021	2022
1	Обсяг виготовленої продукції	тис. грн.	7360	8579	4614
2	Собівартість виготовленої продукції	тис. грн.	6817	7471	3861
3	Обсяг реалізованої продукції (робіт, послуг)	тис. грн.	132,70	124,70	586,30
4	Собівартість реалізованої продукції	тис. грн.	989,70	2312	5126
5	Середньорічна вартість основних виробничих фондів	тис. грн.	857	402	1678
6	Фондовіддача основних виробничих фондів	грн./грн.	1.13	1.78	0.3
7	Середньорічні залишки оборотних коштів	тис. грн.	568	651	1180
8	Коефіцієнт обіговості оборотних коштів		2.5	4.2	4.6
9	Чисельність працівників, разом, у т.ч. робітників	чол.	44	44	54
10	Середньорічний виробіток	тис. грн.	214	245	256

	одного працівника				
11	Середньомісячна заробітна плата одного працівника	тис. грн.	15	20	25
12	Валовий прибуток (включає прибуток та постійні витрати)	тис. грн.	8562	8588	9316
13	Прибуток до оподаткування (балансовий прибуток)	тис. грн.	617,4	345,3	627,4
14	Чистий прибуток (збиток)	тис. грн.	434,3	335,3	432,5
15	Рівень рентабельності	%	16,8	23,8	13,3

З 2020 по 2022 змінився обсяг виготовленої продукції з 7360 тис. грн., до 4614 тис. грн. Також знизилась і собівартість виготовленої продукції з 6817 тис. грн., до 3861 тис. грн. Обсяг реалізованої продукції піднявся майже в 3 рази, як і собівартість реалізованої продукції. Середньорічна вартість основних виробничих фондів зросла з 857 до 1678. Показник фондівіддачі впав з 1.13 до 0.3. Середньорічні залишки оборотних коштів зросли з 568 до 1180. Коефіцієнт обіговості зріс з 2.5 до 4.6.

Підсумовуючи можна сказати, що в організації впали обсяги виробництва, що призвело до зниження собівартості виготовленої продукції та до великого зростання залишків оборотних коштів та вартості основних виробничих фондів. Коефіцієнт фондівіддачі знизився, при цьому коефіцієнт обіговості зріс.

Кількість працівників, зросла на 10 осіб, за останні 2 роки. З ростом середньої зарплати зросли і середні заробітні плати в організації з 15 тис.грн., до 25. Валовий прибуток виріс з 8562 тис.грн., до 9316 тис.грн. Рівень рентабельності впав з 16.8% до 13.3%.

Однією з найважливіших проблем, з якою стикається підприємство, є проблема формування фінансового капіталу підприємства, незалежно від його форми власності. Керівництво підприємства стикається з багатьма викликами,

першим з яких є побудова оптимальної структури джерела фінансування. Для цього, необхідно детально вивчити ефективність управління джерелами фінансування. Особливу увагу слід приділити пошуку шляхів збільшення капіталу і залученню позикового капіталу. Це питання стало дуже актуальним в посткризовий період вітчизняної економіки.

Отже, для забезпечення ефективної роботи підприємства необхідно детально проаналізувати джерела формування фінансового капіталу з метою пошуку шляхів поліпшення і оптимізації його структури.

Розглянемо джерела фінансування ТОВ "Ідеал Інтернешнл" в таблиці 2.1.5

Таблиця 2.1.5

**Джерела фінансування за 2020-2022 рр.**

	Показники джерел фінансування	Роки					
		2020		2021		2022	
		тис.грн	%	тис.грн	%	тис.грн	%
1.	Капітал підприємства, всього	825	100	1370	+66	1545	+87
2.	Власний капітал, всього	1000	100	1000	-	1000	-
3.	Позикові кошти, всього	189,2	100	50	-26	-	-
3.1	Короткострокові зобов'язання	-	-	-	-	-	-

Проведячи аналіз порівняльних показників за три роки, можна зробити висновки:

За три роки спостерігається значний ріст капіталу підприємства, з 825 тис. грн. у 2020 році до 1545 тис. грн. у 2022 році. Це свідчить про зростання фінансової стабільності та можливість розширення діяльності підприємства.

Власний капітал залишається стабільним на протязі всього періоду і складає 1000 тис. грн. у всі три роки. Це позитивний сигнал, оскільки стабільний рівень власного капіталу свідчить про фінансову незалежність підприємства та його здатність до самостійного фінансування.

У 2020 році позикові кошти становили 189,2 тис. грн., але вони були повністю погашені у наступні роки. Це може свідчити про те, що підприємство зменшило залежність від зовнішніх джерел фінансування, що в цілому може бути позитивним сигналом.

Отже, загальний аналіз показників фінансування свідчить про позитивну динаміку у збільшенні капіталу підприємства та його фінансову стабільність за умови збереження стабільного рівня власного капіталу.

З чинними стандартами бухгалтерського обліку та правилами складання фінансової звітності, на підприємстві розраховуються такі показники фінансових результатів: валовий прибуток; фінансові результати від операційної діяльності; фінансові результати від звичайної діяльності до оподаткування; фінансові результати від звичайної діяльності; чистий дохід (таблиця 2.1.6).

Таблиця 2.1.6

**Показники формування фінансових результатів підприємства  
за 2020-2022 рр.**

№	Фінансові результати	Роки			Відхилення	
		2020	2021	2022	2021/ 2020	2022/ 2021
1.	Виручка від реалізації продукції, робіт, послуг, тис. грн.	188	196,5	195,9	+4,5	-0,4
2.	Податок на додану вартість (ПДВ), тис. грн.	70	75	82	+ 7	+9

3.	Чиста виручка (без ПДВ та акцизного збору), тис. грн.	121,70	124,70	586,30	+3	+370,1
4.	Собівартість реалізованої продукції (неповна), тис. грн.	65,35	58,35	243,15	+89,3	+316,7
5.	Валовий прибуток, тис. грн.	188	196,5	195,9	+4,5	-0,4
6.	Прибуток до оподаткування (балансовий прибуток), тис. грн.	121,70	124,70	586,30	+3	+370,1
7.	Платежі до бюджету, тис. грн.	93.1	67	94.9	-22,1	+24,9
8.	Чистий прибуток, тис. грн.	21,80	21,10	37,10	-3,3	+75,8

Отже виручка зросла на 4,5% від 2020 до 2021 року, але трохи зменшилася на 0,4% від 2021 до 2022 року. Загалом, це свідчить про стабільність у виручці протягом періоду.

Податки на додану вартість зросли на 7% з 2021 по 2022 рік. Це є позитивним сигналом, оскільки збільшення ПДВ може свідчити про зростання обсягів реалізації продукції.

Чиста виручка значно зросла на 370,1% від 2021 до 2022 року. Це може бути позитивним сигналом, що свідчить про значне збільшення обсягів реалізації продукції та послуг.

Собівартість реалізованої продукції значно зросла на 316,7% від 2021 до 2022 року. Це є негативним сигналом, оскільки збільшення собівартості може вплинути на загальну прибутковість підприємства.

Чистий прибуток збільшився на 75,8% з 2021 по 2022 рік. Це може бути

позитивним сигналом, свідчить про збільшення ефективності управління та прибутковості підприємства.

Отже, загальний аналіз фінансових результатів свідчить про тенденцію до зростання виручки та прибутку підприємства, хоча є певні негативні аспекти, такі як зростання собівартості реалізованої продукції.

Підсумуємо, підприємство працювало рівномірно з 2020 до 2021 року, але деякі обставини, все змінили. Почалося збільшення з 2021 до 2022 року. Деякі показники вдалося втримати на минулому місці. Отже, в такій ситуації організації потрібно знаходити нові заходи щодо ведення бізнесу, щоб не в нових економічних обставинах країни, в якій вона перебуває. Знайти методи та можливості найкращим образом адаптуватись, щоб найближчим часом повністю не занепасти.

## **2.2 Соціально-психологічні методи управління персоналом в ТОВ**

### **«ІДЕАЛ ІНТЕРНЕТІНЛ»**

Ефективність управління визначається насамперед відповідністю особистих якостей лідера тим ролям і функціям, які він має виконувати в організації.

У найзагальнішому вигляді вимоги до менеджерів відображені в соціальних ролях, які пропонує ТОВ "Ідеал Інтернетінал". Такі ролі, як лідер, адміністратор, планувальник і підприємець.

Для організації особливо важливо, щоб менеджери володіли лідерськими якостями. Хороші лідери, як правило, дотримуються набору спільних цінностей, включаючи «справедливість, рівність, чесність і довіру».

Лідерські навички лідера включають такі вимоги, як постійне самовдосконалення, орієнтація на служіння, випромінювання позитивної енергії, доброзичливість і уникнення негативної енергії, а також сприйняття конфліктів.

Про те, чи підходить менеджер як керівник, можна судити по тому, наскільки він відповідає таким вимогам: випромінювання позитивної енергії,

доброзичливість, відмова від негативної енергії та конфліктів, раціональний розподіл часу та енергії, внутрішня впевненість, оптимізм, свіжість. Дивитися на події, дивитися на життя як на пригоду, бути самокритичним, толерантним, визнавати перевагу та рівні права інших на самовираження, зосереджуватися на фізичному здоров'ї, інтелектуальному та духовному розвитку.

Для впливу на процес досягнення цілей у ТОВ "Ідеал Інтернешнл" менеджери використовують такі методи управління: планування, організація, мотивація та управління. Менеджери використовують методи управління, щоб впливати на процес досягнення цілей, поставлених на всіх етапах діяльності організації, включаючи планування, організацію, мотивацію та контроль.

Умовне управління можна розділити на дві взаємопов'язані частини.

– Управління діяльністю.

– Управління людськими ресурсами.

Управління діяльністю включає планування, постановку виробничих завдань, системи обліку виробленої продукції та контроль за виконанням завдань.

Управління людськими ресурсами стосується забезпечення співпраці, кадрової політики, навчання, інформації та мотивації працівників між усіма членами організації.

З організаційної точки зору, керувати співробітниками означає отримувати максимальну віддачу від своєї роботи.

Метою управління людськими ресурсами є допомога людям у досягненні власних цілей, особливо тих, які відповідають інтересам організації.

Роль менеджерів в ТОВ "Ідеал Інтернешнл" багатогранна. Менеджери мають право приймати рішення та впливати на своїх підлеглих. Це означає, особистий та офіційний авторитет керівника є основою, на якій формується суттєвий вплив менеджера на діяльність організації та охоплює всю систему управління.

Керівники повинні бути обізнані з усіма аспектами людських стосунків



у групі, а також з факторами, що сприяють формуванню позитивного морального клімату, вони також повинні знати фактори, які сприяють формуванню морально-психологічного клімату.

Залежно від ситуації, лідери виступають у ролі організаторів, комунікаторів, експертів, критиків і безпосередніх виконавців.

Роль керівників визначає обсяг і зміст їхньої роботи, незалежно від специфіки конкретної організації. Розглядаючи роль менеджерів більш детально, можна краще зрозуміти їхню психологічну природу.

З філософії компанії та обіцянок, які даються кандидатам при прийомі на роботу, можна визначити, що компанія широко використовує соціальні та психологічні методи.

Серед соціальних методів управління у ТОВ "Ідеал Інтернешнл" виділяється розвинена її корпоративна культура. Корпоративний кодекс організації гарантує, що працівники є цінними та дуже потрібними компанії. Вони підвищують соціальну активність працівників. Керівництво контролює дотримання правил, викладених у корпоративному кодексі поведінки, та дотримується методологія планування. На додаток до забезпечення дотримання цих правил поведінки менеджери не лише забезпечують дотримання правил поведінки працівниками всередині компанії, але й планують розумне використання ресурсів своїх підлеглих.

А саме менеджери керують за допомогою управління робочим навантаженням працівників, розраховуючи час, необхідний для виконання кожного завдання.

Іншим аспектом соціального планування в ТОВ "Ідеал Інтернешнл" є організація регулярних міні-зустрічей. Раніше корпоративні заходи проводилися двічі на рік, але зараз ця практика припинена у зв'язку зі складною ситуацією в країні. Працівники схильні активно організовувати заходи поза роботою. Як спосіб управління індивідуальною поведінкою в компанії, відбувається заохочення на основі результатів діяльності. Цей метод є широко розповсюдженим управлінням для індивідуальної поведінки в компаніях. У цьому методі зацікавленість працівника в результатах своєї

праці.

Так, у виробничій сфері та сфері послуг компанії номінують працівників року. Наприклад, нагороди "Працівник року", які доповнюються матеріальними винагородами.

Сьогодні особлива увага приділяється психологічним методам управління.

Психологічний стан та психічне здоров'я керівників під час військових дій є надзвичайно важливі. Багато хто відчуває втому, спустошення, нездужання, тривогу і паніку. Їхній емоційно-психологічний стан не дозволяє їм ефективно працювати і демотивує їх. Звичайно, травматичні події викликають стрес але з часом люди починають адаптуватися до нових ситуацій. Адаптація - це нормальне явище для будь-якої людини.

Співробітники цієї організації та їхній стан під час війни, в якому директори відігравали певну роль. Вони проявили відданість своїй справі, стійкість і бажання працювати. І через бажання продовжувати свою роботу, вони ставилися до своїх обов'язків зі спокійним серцем. Вони повернулися до виконання своїх обов'язків і намагалися вирішити всі проблеми та завдання. Це було чудовою мотивацією та прикладом для персоналу. Вони продовжували працювати без паніки і страху, і врешті-решт відновили самовладання і повернулися до виконання своїх обов'язків.

Колектив зараз підтримує здоровий емоційний та психологічний стан. ТОВ "Ідеал Інтернешнл" також серйозно ставиться до людських аспектів своєї роботи. Співробітники забезпечені всім необхідним для виконання своєї роботи, включаючи як інформаційний, так і фізичний простір. Офіси компанії добре відремонтовані, є окремі кабінети для всіх відділів. Є кухня, окремі туалети для чоловіків і жінок та приватна автостоянка. Також є приватна автостоянка.

Що стосується психологічних стимулів, компанія намагається задовольнити потреби своїх працівників у розвитку, але оскільки позиції компанії та кількість працівників не є дуже великими, не очікується, що вона

запропонує багато психологічних стимулів для своїх працівників.

Що стосується стилю управління, менеджери зацікавлені в ефективності роботи їхніх підрозділів у досягненні необхідних планів і цілей. При цьому вони

схильні наголошувати на сприятливій атмосфері взаємоповаги та співпраці в колективі.

Під соціально-психологічними методами управління розуміють сукупність прийомів, які розуміється як сукупність специфічних способів впливу на особистісні відносини і зв'язки, що виникають у робочій групі.

Ці методи зосереджені на використанні моральних стимулів для досягнення цілей і впливу на працівників за допомогою різноманітних психологічних прийомів.

Основною метою цих методів є створення позитивного соціально-психологічного мікроклімату в колективі та формування сприятливої корпоративної культури. Це позитивно впливає на ефективність роботи організації. Використовуючи соціально-психологічні методи, менеджери можуть створити більш стабільні команди співробітників, а також підвищити задоволеність працівників роботою. Встановити значущість для організації та можливість допомагати іншим. Налагодити ефективні комунікаційні процеси та отримувати позитивні емоції від результатів, досягнутих організацією.

Соціально-психологічні методи управління вимагають бути відповідно підготовленими та гнучкими менеджерами. Ефективно застосовувати різні підходи до управління людськими ресурсами, необхідні для самореалізації особистості. Вміти створювати умови, необхідні для індивідуальної самореалізації, розвитку та використання компетенцій.

Соціально-психологічні методи управління персоналом в ТОВ "Ідеал Інтернешнл" є важливим інструментом для створення сприятливого та ефективного робочого середовища. Вони допомагають керівництву школи ефективно спілкуватися з персоналом, вирішувати конфлікти, мотивувати працівників та створювати умови для їхнього професійного та особистісного

розвитку. Основне значення соціально-психологічних методів управління персоналом полягає в покращенні взаємовідносин між учасниками навчального процесу, що сприяє підвищенню ефективності роботи ТОВ "Ідеал Інтернешнл" та досягненню їх стратегічних цілей.

Цілі дослідження соціально-психологічних методів управління персоналом в ТОВ "Ідеал Інтернешнл" є наступними:

- Вивчення та аналіз потреб персоналу, а саме розуміння потреб, мотивацій та очікувань персоналу дозволяє керівництву ТОВ "Ідеал Інтернешнл" розробляти ефективні стратегії управління та створювати сприятливі умови для працівників.
- Розробка програм мотивації персоналу, для створення системи стимулювання, що базується на соціально-психологічних принципах, сприяє підвищенню продуктивності та задоволеності працівників.
- Управління конфліктами та стресом, розробка стратегій запобігання конфліктам та стресу серед персоналу та вирішення виникаючих ситуацій сприяє покращенню робочого клімату та зниженню текучості кадрів.
- Розвиток комунікаційних навичок керівництва. Освоєння методів ефективної комунікації допомагає керівництву ТОВ "Ідеал Інтернешнл" сприяти взаєморозумінню, вирішувати конфлікти та створювати сприятливий колективний дух.
- Створення позитивного організаційного клімату. Дослідження методів управління персоналом дозволяє створювати такі умови роботи, що сприяють розвитку позитивних взаємин та підтримці спільних цілей ТОВ "Ідеал Інтернешнл".

Область дослідження соціально-психологічних методів управління персоналом включає в себе різноманітні аспекти взаємодії між керівництвом, вчителями, адміністративним персоналом та іншими працівниками школи. Вона охоплює вивчення процесів комунікації, мотивації, конфліктів, стресу, а

також розробку ефективних стратегій управління та розвитку персоналу.

Соціально-психологічні методи управління персоналом в ТОВ "Ідеал Інтернешнл" можуть бути важливими для забезпечення ефективності та гармонії в роботі колективу, підвищення продуктивності та задоволеності працівників. Розглянемо можливі методи, які є використані.

Перший метод, який можна відзначити, це забезпечення дружнього та сприятливого середовища роботи може бути досягнуто шляхом проведення різноманітних заходів, таких як тимблдингові заходи, корпоративні події, спільні вечірки тощо. Підтримка позитивного клімату сприяє зміцненню внутрішнього та міжособистісного спілкування, що позитивно впливає на загальний настрій працівників.

Не менш важливим є, організація тренінгів та семінарів з розвитку комунікаційних навичок може покращити взаєморозуміння між працівниками, сприяти вирішенню конфліктів та підвищити загальну ефективність команди. Ефективна комунікація важлива для досягнення спільних цілей та побудови довіри в колективі.

Також, можна відзначити, використання різноманітних стимулів та мотиваційних програм, таких як бонуси, премії, можливості кар'єрного зростання, може стимулювати працівників до досягнення кращих результатів. Важливо розробити систему мотивації, яка б враховувала індивідуальні потреби та мотиви кожного працівника.

Організація тренінгів та курсів з розвитку лідерських якостей може сприяти підвищенню ефективності керівництва та сприяти розвитку лідерського потенціалу серед працівників. Впровадження моделей лідерства, які базуються на співпраці та взаємодії, може позитивно вплинути на культуру підприємства.

Забезпечення можливостей для гнучкого графіку роботи, впровадження програм дистанційної роботи та сприяння здоровому способу життя може сприяти підвищенню задоволеності працівників та зменшенню втрати персоналу.

Реалізація соціально-психологічних методів управління персоналом у ТОВ "Ідеал Інтернешнл" може сприяти створенню здорового та продуктивного організаційного середовища, підвищенню ефективності роботи персоналу та досягненню успіхів у бізнесі.

Таким чином, можна побачити, що ТОВ "Ідеал Інтернешнл" дійсно піклується про своїх працівників і певною мірою використовує більшість соціально-психологічних методів управління.

Ситуація дещо погіршилася після кризи, спричиненої війною, оскільки вона похитнула фінансову стабільність компанії та вплинула на її менеджмент.

Однак керівництво компанії ніколи не переставало піклуватися про своїх працівників, зосереджуючись на таких аспектах. Використовуючи соціально-психологічні методи управління створили позитивну внутрішню атмосферу, мотивували працівників, покращили комунікацію, підвищили ефективність роботи. Наприклад, регулярні тренінги з комунікації можуть покращити комунікацію між працівниками і, в свою чергу, ефективність роботи. Однак важливо дотримуватися балансу між соціально-психологічними методами та іншими методами управління.

### **2.3. Корпоративна культура на підприємстві**

Корпоративна культура – це спільні цінності, переконання, погляди, поведінка та практики, які формують спосіб роботи та взаємодії людей в організації. Корпоративна культура включає місію, бачення та основні цінності організації, а також те, як люди спілкуються, співпрацюють та приймають рішення.

Корпоративна культура проявляється в тому, як люди одягаються, якою мовою розмовляють, як підходять до своєї роботи та у стосунках з колегами.

Корпоративна культура відіграє важливу роль в успіху ТОВ "Ідеал Інтернешнл", оскільки вона формує те, як люди працюють разом для

досягнення спільних цілей, і може мати значний вплив на задоволеність, продуктивність та утримання працівників.

Залучення та утримання працівників: позитивна та інклюзивна культура компанії приваблює найкращі таланти та підвищує рівень утримання працівників. Якщо працівники відчують, що їх цінують і поважають, вони з більшою ймовірністю залишаться в компанії в довгостроковій перспективі.

Підвищення морального духу та продуктивності працівників: позитивна корпоративна культура створює серед працівників відчуття спільності та приналежності до колективу. Як наслідок, працівники відчують мотивацію працювати старанніше і робити свій внесок в успіх компанії, підвищуючи моральний дух і продуктивність.

Чіткість цінностей та місії компанії: сильна корпоративна культура прояснює цінності та місію компанії, спрямовує процес прийняття рішень та допомагає працівникам зрозуміти цілі та завдання компанії.

Покращення відносин з клієнтами та побудова репутації бренду: позитивна корпоративна культура також призводить до покращення відносин з клієнтами. Щасливі та вмотивовані працівники з більшою ймовірністю забезпечать відмінне обслуговування клієнтів і представлять компанію в позитивному світлі.

Система управління ТОВ "Ідеал Інтернешнл" базується на наступних принципах:

- Матеріальність (людські ресурси є ключовим і найціннішим елементом підприємства);
- Раціональність (всі рішення і дії, що стосуються людських ресурсів, повинні прийматися і реалізовуватися тільки для підвищення ефективності діяльності компанії);

- Системність (всі рішення та дії, що стосуються людських ресурсів, повинні прийматися та здійснюватися лише з урахуванням усіх елементів діяльності підприємства);
- Орієнтованість на результат (всі працівники повинні чітко визначати результати своєї діяльності та прагнути до їх досягнення).

Результати - це єдиний критерій, за яким вимірюється успіх, а також єдиний критерій, за яким вимірюється система заохочень і мотивації для досягнення успіху. Це також єдиний критерій заохочення та мотивації працівників ТОВ "Ідеал Інтернешнл".

Роль корпоративної культури також можна розглядати з точки зору її впливу на цільові групи (стейкхолдери). Зацікавлені сторони - це юридичні та фізичні особи, які складають багатство корпоративної організації, і навпаки. Її можна зменшити. До них, перш за все, належать акціонери, власники, працівники, ділові партнери (постачальники, посередники, банки тощо), державні органи та конкуренти. Концепція стейкхолдерів була розроблена в 1970-х роках і лише нещодавно знайшла практичне застосування у вітчизняному бізнес-середовищі.

Корпоративна культура компанії:

1. Співробітники: Інтеграція в команду для формування загального бачення та напряму розвитку діяльності компанії, задоволення другорядних потреб тощо;
2. Споживачі (клієнти): інформують соціальні цілі, підсвідомо формують позитивний імідж, підвищують лояльність тощо;
3. Ділові партнери: передають соціальне призначення компанії та створюють певний імідж, формує бажані види партнерських стосунків, надає стимули до співпраці тощо;
4. Державні (місцеві) органи влади: інформує про соціальне призначення компанії, її напрямки розвитку, створює конкретний імідж в регіоні тощо.



Критерії оцінки впливу корпоративної культури такі ж, як і для оцінки впливу на управлінські процеси.

Організаційна структура ТОВ "Ідеал Інтернешнл". Забезпечення постійного саморозвитку та самореалізації працівників. Розвиток підприємства залежить від розвитку та самореалізації його працівників. Відповідність між матеріальною винагородою та кваліфікацією і рівнем особистої участі в діяльності компанії. Система матеріальної винагороди працівників залежить не тільки від кваліфікації працівників, але й від рівня їх особистої участі в діяльності компанії.

Корпоративна політика ТОВ "Ідеал Інтернешнл" базується на принципах довіри, взаємовигідного співробітництва з клієнтами та партнерами, забезпечення якості послуг, що надаються, та співпраці з партнерами. Забезпечення якості продукції та послуг, а також виконання своїх зобов'язань перед суспільством і навколишнім середовищем.

Відповідно до цієї політики, ТОВ "Ідеал Інтернешнл" надає своїм клієнтам високоякісні послуги, зокрема надавати клієнтам високоякісний сервіс.

Нижче наведені деякі з особливостей корпоративної культури ТОВ "Ідеал Інтернешнл".

Академічна досконалість: "Ідеал Інтернешнл" відома своєю високою академічною репутацією та високими стандартами в галузі економіки, політології та соціології, організація приваблює студентів та дослідників з усього світу, які цінують академічні дослідження та інтелектуальний обмін.

Різноманітність та інтернаціоналізація ТОВ "Ідеал Інтернешнл" прагне до різноманітності та інтернаціоналізації Студенти та співробітники приїжджають з усього світу, створюючи міжнародне навчальне та дослідницьке середовище.

ТОВ "Ідеал Інтернешнл" активно заохочує спільні дослідження та співпрацю з бізнесом, урядом та організаціями громадянського суспільства,

прагне створювати інноваційні рішення, засновані на аналізі та дослідженнях.

ТОВ "Ідеал Інтернешнл", пропонує широкий спектр підтримки студентів, включаючи академічні та кар'єрні консультації, психологічну підтримку та можливості особистого розвитку та прагне надати студентам приємний та якісний досвід навчання.

ТОВ "Ідеал Інтернешнл" має активну студентську спільноту, що включає низку студентських клубів, організацій та заходів. Студенти беруть активну участь у житті університету та роблять свій внесок у розвиток культурного та соціального середовища.

Загалом, культура ТОВ "Ідеал Інтернешнл" характеризується академічною досконалістю, різноманітністю та підтримкою студентів, що створює стимулююче та інноваційне середовище для навчання та досліджень.

Таким чином, корпоративна політика компанії є дуже хорошою і спрямована на задоволення потреб клієнтів та дотримання стандартів якості. процес. Важливість корпоративної культури у розвитку та функціонуванні підприємств є беззаперечним фактом. Її роль полягає у створенні основи для визначення ключових параметрів діяльності, мотивації працівників, інформування їх та інших цільових груп про організацію та її цілі заохочення останніх до співпраці тощо. Звичайно, жодна компанія не може чітко розмежувати типи корпоративної культури. У багатьох випадках вони є змішаними і можуть змінюватися. Однак для того, щоб корпоративна культура та її елементи були ефективними для організації, необхідно розробити конкретні інструменти для її формування та впровадження в організаційне життя, а також необхідні специфічні інструменти для підтримки її у свідомості працівників, цільових груп та розробників.

## **РОЗДІЛ III. УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ У ТОВ 'ІДЕАЛ ІНТЕРНЕТШНЛ'**

### **3.1 Рекомендації щодо застосування соціально-психологічних методів управління персоналом в управлінні**

Для вдосконалення системи управління людськими ресурсами в ТОВ «ІдеалІнтернетШнл»

рекомендується активне використання соціально-психологічних методів. Одним з таких методів є групи методів є розвиток та посилення професійного розвитку працівників організації.

Це розвиток і зміцнення, наприклад, новоприйнятим працівникам рекомендується відвідувати вступні лекції та тренінги. Також їм можуть призначити наставника, який знайомить їх з роботою в організації.

Рекомендації щодо застосування соціально-психологічних методів управління персоналом в діяльності ТОВ ІдеалІнтернетШнл:

Проведення тренінгу для працівників управління виконавчої дирекції; Також всі працівники, які працюють в командах, повинні мати можливість пройти навчання, повинні мати можливість отримати інформацію про:

а) Стандарти професійної поведінки (мета: ознайомитися зі Стандартами поведінки ТОВ «ІдеалІнтернетШнл».

б) Стандарти обслуговування (мета: ознайомитися з основними принципами обслуговування для забезпечення якості послуг);

в) Вирішення конфліктів (мета: розвинути навички розуміння "сигналів" конфліктної поведінки на ранніх стадіях конфліктної поведінки, уникнення конфліктів та ефективного вирішення конфліктів);

с) Етикет (мета: розвинути розуміння етикету в організації, що надає послуги).

Ефективність тренінгу включає ефективне досягнення всіх цілей та ефективне виконання всіх завдань, які ґрунтуються на чіткому плані, центральній меті тренінгу.

При плануванні навчання необхідно враховувати всі наступні рівні, а саме, рівень працівників, які беруть участь у тренінгу та тривалість тренінгу повинна бути узгоджена заздалегідь. Важливо також підібрати відповідних тренерів для проведення тренінгу.

Дослідження показують, що успіх тренінгу значною мірою залежить від 80% хороших результатів, це можна пояснити наступними факторами.

Правильний вибір формату тренінгу та особистості тренера, який створює мотивацію, необхідну для успіху. Фокусування на результатах навчання має вирішальне значення. Адже якщо працівник ставитиметься до навчання як до покарання або позапланової відпустки, то навчання не матиме бажаного ефекту і не досягне поставлених цілей.

При виборі тренера важливо звернути увагу на наступні фактори:

Тренери повинні добре володіти навичками самовираження та мовою тіла:

- Важливо, щоб він міг легко та вміло керувати навчальним процесом. Хороші навички ведення дискусії, відстеження динаміки процесу колективного мислення та швидкого реагування на будь-які зміни; Вміти використовувати та комбінувати форми навчання. Їх можна комбінувати таким чином, щоб максимізувати ефективність навчання;

- Тренери повинні заохочувати ентузіазм учасників і викликати в них бажання активно використовувати свої знання.

У навчанні персоналу використовуються різні методи:

- Ділові ігри. Тренери моделюють можливі ситуації. З'ясуйте кілька підходящих варіантів можливого розвитку подій.

- Рольові ігри: учасники беруть на себе різні ролі та розігрують конкретні ситуації, розігрують ситуації, які можуть трапитися на роботі.
- Групове обговорення, консультації та групове обговорення проблем, питання для спільного пошуку проблем, і правильних рішень.
- Мозковий штурм: стимулює розвиток творчих здібностей у членів групи.
- Метод аналізу конкретних ситуацій-визначення конкретної проблемної ситуації та дослідження найкращого способу вирішення цієї проблемної ситуації.

Ідея полягає в тому, щоб визначити найкращий спосіб вирішення проблеми і знайти найкращий спосіб її вирішення.

Другим заходом, спрямованим на застосування соціально-психологічних методів управління персоналом в управлінні ТОВ Ідеалінтернешнл, була мотивація працівників.

Мотиваційні стимули слід розглядати у двох аспектах.

Перше, мотивація матеріальними стимулами. Матеріальне заохочення. Матеріальне заохочення – це премії, харчування співробітників за рахунок компанії, організація культурних заходів на дні народження компанії тощо.

Друга нематеріальна мотивація. Заохочення, які не потребують інвестицій, але впливають на рівень мотивації співробітників. Наприклад, визнання досягнень працівника у вигляді похвали, подяки тощо. Мотивація працівника визначається бажанням відповідати думці інших, бути шанованим іншими, бути шанованим іншими і відчувати себе частиною соціально значущої організації. Ось чому важливо постійний вплив та вдосконалення нематеріальних методів мотивації.

Також важливо наголошувати на важливості побудови конструктивних відносин між працівниками та керівництвом. Це можна зробити за допомогою зустрічей та щоденних "п'ятихвилин".

Керівництво повинно хвалити працівників за результати їхньої роботи. Керівникам ТОВ Ідеалінтернешнл слід виділяти час для неформального спілкування з працівниками.

Стандарти та принципи оцінювання – це практичні засади професійної діяльності, а також моральні принципи, які визначають поведінку представників професії у тій чи іншій ситуації, правила, настанови чи характеристики щодо діяльності або її результатів, спрямовані на досягнення оптимального ступеня впорядкованості в певній сфері.

Стандарти та принципи оцінювання створюють організації, які замовляють оцінювання, або професійні асоціації – об'єднання фахівців із метою розвитку професії. В основу формування правил діяльності та норм поведінки закладено живий досвід учасників процесу.

Керівні принципи для професійного оцінювання:

- добровільність;
- автономія;
- легітимність;
- плюралізм;
- прозорість;
- власний капітал;
- якість.

Ці принципи допоможуть визначити вимоги до професіоналізації оцінювання.

Стандарти та принципи оцінювання мають давати відповідь на запитання:

- Хто має право навчати? Хто кваліфікує? Як за це платять?

- Хто визначає початківців і більш досвідчених фахівців з оцінювання?

Хто визначає експертів?

- Як обмежити діяльність фахівців, які здійснюють неякісне оцінювання?

- Якими є межі оцінювання?

Використання стандартів допоможе домогтися того, щоб:

результати оцінювання були практичнокорисними;  
задовольняли інформаційні потреби потенційних користувачів;  
оцінювання було здійснене реалістичним, розумним, дипломатичним і економним;

оцінювання було правомірним та здійснювалося з дотриманням законів і норм етики, а також з урахуванням позитивного і негативного впливу на добробут та безпеку всіх, хто був задіяний в оцінюванні, позитивного і негативного впливу на тих, про кого йдеться у підсумковому документі щодо результатів оцінювання;

оцінювання та його результати були точними та давали достовірну інформацію про характеристики, які визначають значення та цінність оцінюваної програми.

Управління персоналом в організації має важливе значення для ефективності та успішності роботи. В наш час існує кілька методів управління персоналом, які організація “Ідеал Інтернешнл” може використовувати. Деякі з них такі:

1. Рекрутинг та відбір: Цей метод включає в себе пошук та приваблення талановитих кандидатів на вакансії в організації. Рекрутинг може включати оголошення вакансій, використання рекрутингових агентств, а також розміщення на різних платформах і соціальних мережах. Відбір же має на меті оцінку кандидатів та вибір найбільш підходящих для організації.
2. Навчання та розвиток: Цей метод передбачає надання співробітникам можливостей для професійного і особистісного росту. Організації можуть організовувати навчальні курси, тренінги, менторінг та інші форми навчання, щоб розвивати навички та компетенції свого персоналу.
3. Оцінка та управління продуктивністю: Ефективне управління персоналом включає систематичну оцінку продуктивності співробітників. Це може включати проведення регулярних оцінок, встановлення цілей та об'єктивів, а також надання зворотного зв'язку для поліпшення результатів.

4. Мотивація та заохочення: Методи мотивації персоналу допомагають стимулювати співробітників до досягнення кращих результатів. Це може бути здійснено через фінансові заохочення, системи преміювання, визнання та цікаві проекти.

5. Комунікація та співпраця: Взаємодія та співпраця між управлінням та персоналом є ключовим аспектом успішного управління персоналом. Це може бути досягнуто через відкриту комунікацію, створення сприятливої робочої обстановки та залучення співробітників до прийняття рішень.

Зазначені методи можуть бути поєднані із різними стратегіями та підходами в залежності від потреб та цілей організації.

Одним із ефективних інструментів управління персоналом є використання соціально-психологічних методів. Розробка плану впровадження таких методів може включати наступні етапи:

1. Аналіз потреб. Дослідження потреби в соціально-психологічних методах управління персоналом в вашій організації. Розробка анкет або опитувань для збору даних від співробітників та керівників.

2. Планування. Визначення конкретних цілей і завдань, які ви хочете досягти за допомогою соціально-психологічних методів. Розробка плану дій, враховуючи ресурси, строків та відповідальних осіб.

3. Підготовка персоналу. Проведення навчання та тренінгів для керівників та співробітників, щоб ознайомити їх з основними принципами і методами соціально-психологічного управління.

4. Впровадження. Проведення практичних заходів і виділення часу для застосування соціально-психологічних методів в роботі з персоналом. Наприклад, впровадження програм менторства, командних тренінгів чи системи похвали та визнання.

5. Моніторинг та оцінка результатів. Систематичне спостереження за ефективністю впровадження соціально-психологічних методів. Збір зворотного зв'язку від співробітників та керівників з метою виявлення потенційних покращень та корекції плану.



6. Постійне вдосконалення. Аналіз результатів, внесення змін і покращень у план впровадження соціально-психологічних методів для досягнення оптимальних результатів.

### **3.2. Очікувана результативність запропонованих заходів**

Мотивація праці та задоволеність роботою продовжують залишатися основними темами в організаційній поведінці. Це пов'язано з тим, що вважається, що вони мають значний вплив на результати діяльності та поведінку компанії. Задоволеність працівника роботою визначається, як відчуття балансу між вимогами персоналу до змісту, характеру та умов їхньої роботи. Деякі специфічні значення задоволеності роботою відображають їхню роль і функції, а також мають значення для компанії та її керівництва.

Задоволеність роботою можна визначити з двох точок зору: як результат і як процес. Задоволеність як результат характеризує кінцевий стан, який є результатом роботи. Вона характеризує процес роботи компанії.

Інший підхід полягає у визначенні задоволеності працівників як певного стану. Цей підхід визначає її як психологічний процес. Оцінка того, що досвід був настільки позитивним, наскільки очікувалося.

Методологія оцінки задоволеності також дозволяє виявити слабкі та сильні сторони компанії як роботодавця з точки зору працівника. Одним з методів, який дозволяє відстежувати зміни в поведінці та мотивації працівників та їхні зміни, є Індекс задоволеності працівників. Індекс задоволеності працівників показує, якою мірою прагнення працівника узгоджуються з вигодами, що надаються компанії, в якій він працює.

Сприйняття задоволеності роботою в значній мірі визначається соціально-психологічними факторами. Ось деякі з них:

1. Спілкування з керівництвом може впливати на задоволеність роботою. Гарне керівництво, яке слухає своїх працівників, надає їм підтримку та визнання, може підвищити задоволеність працівників.
2. Позитивне спілкування та взаємодія з колегами може створювати приємну атмосферу на роботі, що підвищує загальну задоволеність працівників.
3. Можливості для особистого і професійного розвитку. Пропозиції навчання, розвитку та кар'єрного зростання можуть збільшити мотивацію та задоволеність працівників.
4. Культура компанії, її цінності, підходи до роботи та підтримка балансу між роботою та особистим життям можуть впливати на задоволеність працівників.
5. Визнання та винагорода. Відчуття визнання за досягнення та адекватність винагороди за виконану роботу є важливими факторами, що впливають на задоволеність працівників.
6. Комфортні та безпечні умови праці, а також наявність необхідного обладнання та ресурсів, можуть впливати на загальне самопочуття та задоволеність працівників.

Ці фактори взаємодіють між собою, і їх оптимальне поєднання може створити сприятливу атмосферу на роботі, що сприяє задоволеності працівників та підвищує їх продуктивність.

Оцінка задоволеності персоналу - це важливий інструмент для визначення стану робочого середовища та ефективності управління персоналом. Ось загальна послідовність проведення такої оцінки:

- Визначення цілей оцінювання
- Підготовка анкети
- Оповіщення персоналу і проведення анкетування опитувального листа
- Розрахунок індексу задоволеності

Оцінка проводиться шляхом анкетування персоналу з допомогою спеціального розробленого опитувального листа. Зразок опитувального листа для дослідження рівня задоволеності ТОВ «Ідеалінтернешнл» представлений у таблиці.

### Опитувальний лист

Питання	Ваша оцінка				
	1	2	3	4	5
Я розумію та приймаю стратегію підприємства					
Я вірю в світле майбутнє підприємства					
Я приймаю участь у будь-яких заходах, спрямованих на відпочинок					
Я відчуваю дискомфорт при роботі					
Атестація робочих місць проводиться за графіком					
Я задоволений умовами праці на підприємстві					
Умови праці потребують покращення					
Спілкування та взаємодія з колегами					
Можливості для особистого та професійного розвитку					
Присутні визнання за досягнення та винагорода					

У цій таблиці пропонується оцінити кожен з соціально-психологічних факторів на шкалі від 1 до 5, де 1 – повністю не згоден, а 5 – цілком згоден. Працівники мають вказати свою оцінку, заповнивши відповідні клітинки. Такий формат дозволяє легко узагальнити результати та здійснити аналіз рівня задоволеності працівників за кожним з факторів.

Було опитано 25 працівників ТОВ "Ідеалінтернешнл".

Анкетування показало, які фактори впливають на задоволеність працівників у ТОВ "Ідеалінтернешнл".

Шкала оцінювання, що використовується в цій методології, виглядає наступним чином.

А саме:

- 1 бал - " повністю не згоден скоріше не згоден"
- 2 бали - "не згоден"
- 3 бал - "скоріше не згоден"
- 4 бали - "згоден"
- 5 бали - "цілком згоден",

Результати опитування зведені в наступну таблицю (3.2.1).

Зведена таблиця результатів оцінки підприємства працівниками на  
ТОВ «Ідеалінтернешнл»

таблиця 3.2.1.

Питання	Ваша оцінка(кількість осіб)				
	1	2	3	4	5
Я розумію та приймаю стратегію підприємства	0	0	5	8	12
Я вірю в світле майбутнє підприємства	0	0	4	12	9
Я приймаю участь у будь-яких заходах, спрямованих на відпочинок	2	4	6	5	8
Я відчуваю дискомфорт при роботі	23	2	0	0	0
Атестація робочих місць проводиться за графіком	0	0	0	2	24
Я задоволений умовами праці на підприємстві	0	0	3	2	20
Умови праці потребують покращення	20	3	2	0	0
Потрібно покращити спілкування та взаємодію з колегами	0	0	5	10	10
Присутні можливості для особистого та професійного розвитку	0	2	3	5	15
Присутні визнання за досягнення та винагорода	0	0	4	7	14

Згідно з методикою, яку ми використали, індекс задоволеності для кожного фактору розраховується за такою формулою

Розрахуємо індекс задоволеності для кожного фактору по черзі за формулою:

$$\frac{(1 * a) + (2 * b) + (3 * c) + (4 * d) + (5 * e)}{5 * N} * 100\%$$

Де N - кількість учасників опитування.

$$N = a + b + c + d + e$$

Індекс задоволеності працівниками ТОВ «Ідеалінтернешнл» до запропонування соціально психологічних методів.

Таблиця 3.2.2.

Питання	Ваша оцінка(кількість осіб)					Індекс задоволеності (%)
	1	2	3	4	5	
Я розумію та приймаю стратегію підприємства	0	0	5	8	12	85,6%
Я вірю в світле майбутнє підприємства	0	0	4	12	9	84%
Я приймаю участь у будь-яких заходах, спрямованих на відпочинок	2	4	6	5	8	70,4%
Я не відчуваю дискомфорт при роботі	3	2	8	7	5	67,2%
Атестація робочих місць проводиться за графіком	0	6	5	5	9	73,6%
Я задоволений умовами праці на підприємстві	3	2	6	7	7	70,4%
Умови праці не потребують покращення	0	3	9	7	6	72,8%

Потрібно покращити спілкування та взаємодію з колегами	0	0	5	10	10	84%
Присутні можливості для особистого та професійного розвитку	0	2	3	5	15	86,4%
Присутні визнання за досягнення та винагорода	0	5	4	7	9	76%
<b>Середнє арифметичне індексу задоволеності</b>						<b>77%</b>

Таким чином, для того, щоб розрахувати індекси задоволеності за різними факторами, необхідно помножити кількість працівників, які обрали цей рівень, а потім розділити на показник максимально можливого рівня задоволеності.

Після розрахунку індексу задоволеності визначимо середнє арифметичне.

Таким чином, можна зробити висновок, що 77,04% відповідно до питань, які були зазначені в опитувальному листі, більше половини працівників ТОВ "ІдеалІнтернешнл" є задоволеними.

Однак, на мою думку підсумковий результат є недостатньо високим, щоб можна було говорити про загальну задоволеність.

Зараз розглянемо результати опитування працівників, які наведені в таблиці таблицю (3.2.3). Опитувальний листя провела після того, як запропонувала соціально-психологічні методи, для покращення роботи працівників у ТОВ "Ідеал Інтернешнл".

Індекс задоволеності працівниками ТОВ «Ідеал інтернешнл» після запропонування соціально психологічних методів.

таблиця 3.2.3.

Питання	Ваша оцінка(кількість осіб)					Індекс задоволеності (%)
	1	2	3	4	5	
Я розумію та приймаю стратегію підприємства	0	0	4	7	14	88%
Я вірю в світле майбутнє підприємства	0	0	4	10	11	85,6%
Я приймаю участь у будь-яких заходах, спрямованих на відпочинок	0	1	6	10	8	80%
Я не відчуваю дискомфорт при роботі	0	1	4	12	8	81,6%
Атестація робочих місць проводиться за графіком	0	3	3	5	14	84%
Я задоволений умовами праці на підприємстві	1	0	6	7	11	81,6%
Умови праці не потребують покращення	0	1	9	9	6	76%
Потрібно покращити спілкування та взаємодію з колегами	0	0	5	10	10	84%
Присутні можливості для особистого та професійного розвитку	0	0	5	5	15	88%
Присутні визнання за досягнення та винагорода	0	2	4	10	9	80,8%
<b>Середнє арифметичне індексу задоволеності</b>						<b>82%</b>

Порівнюючи результати двох опитувань, можна зробити висновок, що після запропонування мною соціально-психологічних методів, результат

покращився на 5%. Результат не дуже кардинальний але він є і потрібно більше часу та витрат, на покращення умов.

Можу також додати виходячи з результатів останнього опитування, що можна виділити деякі напрямки на які потрібно звернути більше уваги для покращення задоволеності співробітників.

По-перше, бажано підвищити якість комунікації та співпраці між співробітниками. Це можна зробити за допомогою тренінгів з комунікаційних навичок, організації командних заходів та інтерактивних тренінгів.

По-друге, умови праці. Хоча більшість співробітників вважають, що умови праці задовільні, є частина, яка вважає, що вони можуть бути поліпшені. Потрібно розглянути можливості для оптимізації робочого середовища, можливість вдосконалення робочих місць, забезпечення комфортних умов праці.

Взагалом, для збереження високого рівня мотивації і задоволеності працівників важливо регулярно визнавати їх досягнення та успіхи. Це може бути здійснено шляхом системи винагород та стимулів за досягнення цілей. Також дуже важливо організація дозвілля та відпочинку для співробітників, може допомогти покращити загальний настрій і знизити стрес на робочому місці. Варто розглянути можливості для організації та спонсорування командних заходів. Не забувати про забезпечення можливостей для навчання та розвитку. Це допоможе підтримати мотивацію та відчуття професійного зростання серед співробітників. Можна розглянути впровадження програм навчання, тренінгів і розвитку кар'єри для працівників.

Загалом, важливо активно слухати та враховувати думки і побажання співробітників для покращення робочого процесу та задоволеності на роботі.

Оцінка кількості пройдених навчальних курсів
--



- Кількість навчальних курсів на рік	12
- Середня кількість курсів на працівника	2
Участь у тренінгах	
- Кількість пройдених тренінгів на рік	20
- Відсоток працівників, які беруть участь у тренінгах	80%
Сертифікація	
- Кількість отриманих сертифікатів на рік	50
- Типи сертифікатів	Професійні, технічні, мовні, менеджерські тощо
Підвищення кваліфікації персоналу	
- Кількість підвищень кваліфікації на рік	100
- Типи підвищень кваліфікації	Курси, семінари, майстер-класи, онлайн-курси тощо

Ці дані я використаю для аналізу оцінки ефективності програм навчання та розвитку персоналу в організації ТОВ «Ідеалінтернешнл».

Можу відзначити позитивні аспекти, а саме, щорічно проводиться 12 навчальних курсів, що свідчить про великий обсяг навчальних програм і можливостей для розвитку персоналу.

Значна частина працівників, а саме 80%, бере участь у тренінгах, що свідчить про високий рівень зацікавленості персоналу у власному розвитку. Різноманітність сертифікатів дозволяє працівникам отримувати визнання за різними аспектами їхньої роботи і навчання.

Значна кількість підвищень кваліфікації свідчить про активну політику розвитку персоналу в організації.

Також є негативні аспекти, незважаючи на загальний обсяг курсів, середня кількість курсів на працівника становить лише 2, що може свідчити про неоднаковий доступ до навчання серед персоналу.

20 тренінгів на рік може бути важким для багатьох працівників враховуючи їхні робочі обов'язки і режим.

Варто розглянути розширення спектру доступних типів підвищення кваліфікації, щоб задовольнити потреби різних спеціалізацій та рівнів персоналу.

Отже, хоча є позитивні аспекти, такі як велика кількість навчальних заходів та активна участь персоналу в навчанні, існують також потенційні області для покращення, зокрема у забезпеченні більшої доступності навчальних можливостей для всього персоналу.

Для покращення негативних аспектів в області навчання та розвитку можна використовувати різні соціально-психологічні методи, які я запропонувала:

Створення сприятливої атмосфери навчання та розвитку, де працівники почувають себе затишно та мають можливість вільно висловлювати свої ідеї та думки.

Залучення досвідчених працівників або зовнішніх експертів для надання підтримки та порад у навчанні та особистісному розвитку.

Організація спільних навчальних заходів або проектів для формування спільної командної динаміки та взаємодії між працівниками.

Застосування ефективних засобів комунікації, таких як внутрішні комунікаційні платформи або регулярні наради для обговорення проблем та вирішення конфліктів.

Створення системи стимулів та похвали для працівників, які активно беруть участь у навчальних заходах та досягають певних результатів.

Проведення анкетувань або інтерв'ю для визначення потреб та очікувань персоналу щодо навчання та розвитку, що дозволить адаптувати програми до їхніх потреб.

Застосування цих методів допоможе створити сприятливе середовище для навчання та розвитку персоналу, покращити доступність навчальних можливостей та підвищити мотивацію працівників до участі у них.

## **ВИСНОВКИ**

У цій роботі я поставила перед собою такі завдання.

Проаналізувати та класифікувати соціально-психологічні методи управління персоналом, виявити їх взаємозв'язок та дослідити їх ефективність на прикладі ТОВ «Ідеалінтернешнл».

У роботі проаналізовано методи управління людськими ресурсами та визначено їх характеристики та показники ефективності.

В результаті для компанії була запропонована вдосконалена система соціально-психологічних методів управління персоналом.

У рамках дослідження встановлено, що використання соціально-психологічних методів в управлінні персоналом позитивно впливає на ефективність роботи підприємств, підвищує задоволеність працівників роботою та покращує міжособистісні стосунки.

Крім того, проаналізовано конкретні приклади використання соціально-психологічних методик управління персоналом в окремих сферах діяльності компаній для визначення їх ефективності та недоліків.

Удосконалена система соціально-психологічних методів в управлінні персоналом і характеристиках співробітників на основі досліджень, проведених в ТОВ «Ідеал Інтернешнл». Надано детальні рекомендації щодо впровадження запропонованої системи.

Дослідження довело, що соціально-психологічний метод управління персоналом є необхідною складовою ефективною діяльністю будь-якого підприємства.

Використання соціально-психологічних методів дозволяє досягти наступного:

- Підвищення мотивації працівників та зниження ризику виникнення конфліктів;

- Покращенню комунікації між різними рівнями управління;

- Підвищенню продуктивності праці;

У цьому дослідженні проаналізовано ефективність використання соціально-психологічних методів в управлінні людськими ресурсами.

Результати показують, що існуючі системи управління персоналом мають недоліки, а саме:

- Недостатня мотивація працівників, комунікація між різними ієрархічними рівнями;

- Управління, а також недостатній розвиток навичок управління людськими ресурсами.

Тому, з метою вдосконалення існуючої системи управління персоналом у ТОВ «Ідеалінтернешнл» було розроблено вдосконалену систему соціально-психологічних методів управління персоналом

Це включає виявлення особистих потреб працівників, комунікацію між різними рівнями управління, налагодження зв'язків між різними рівнями управління, налагодження зв'язків між різними рівнями управління. Також це включає в себе атестацію персоналу.

Ця система вдосконалення соціально-психологічних методів управління персоналом була розроблена на основі наступних досліджень.

Розроблено на основі аналізу теоретичних засад управління людськими ресурсами. Її метою є підвищення ефективності управління людськими ресурсами та налагодження взаємозв'язків між різними рівнями управління.

Використання цієї системи забезпечить ефективне використання ресурсів компанії, покращить комунікацію між різними рівнями управління та зробить процес управління персоналом більш гнучким та адаптивним. Зробіть процеси управління персоналом більш гнучкими та ефективними.

Крім того, використання різних форм навчання та розвитку навичок, допоможе підвищити рівень компетентності персоналу та сприятиме покращенню якості виробництва та підвищенню рівня задоволеності працівників.

Важливими елементами вдосконаленої системи управління персоналом є також створення систем заохочення та оцінювання результатів діяльності.

Це буде стимулюватиме працівників до досягнення кращих результатів, а також дозволить чітко оцінювати результати роботи працівників.

Таким чином, удосконалена система соціально-психологічних методів управління персоналом, розроблена для ТОВ «Ідеалінтернешнл», сприяє підвищенню ефективності управління людськими ресурсами та підвищення ефективності діяльності компанії.

Крім того, схема також допомагає компаніям знизити ризик втрати талановитих співробітників, підвищити задоволеність працівників роботою та мотивацію до досягнення високих результатів, а також покращує якість робочої сили компанії.

## **РЕЗЮМЕ**

Структура та обсяг роботи. Ця робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Основна частина роботи складається з 53 сторінок, вступ з 2 сторінок та висновки з 2 сторінок.

Метою роботи є дослідження ефективності існуючої системи управління людськими ресурсами в ТОВ «Ідеалінтернешнл».

Розробка удосконаленої системи на основі соціально-психологічних методів управління персоналом.

Об'єктом дослідження є процеси управління людськими ресурсами в ТОВ «Ідеалінтернешнл».

Предметом дослідження є соціально-психологічні методи управління людськими ресурсами.

Методи дослідження. Використано кількісні та якісні методи дослідження.

Зокрема, анкетування працівників підприємства, спостереження за роботою працівників та взаємодією з керівництвом.

У першому розділі цієї роботи розглядаються теоретичні основи управління персоналом.

Також розглядається взаємозв'язок між видами соціально-психологічних методів управління персоналом та їх застосуванням на підприємствах.

Розділ 2 описує загальні організаційно-економічні характеристики підприємств.

Описано характеристики підприємств. Проаналізовано управління підприємством та ефективність використання соціально-психологічних методів управління.

Оцінено ефективність використання соціально-психологічних методів управління.

У розділі 3 представлено основні напрями вдосконалення системи соціально-психологічних методів управління та запропоновано заходи щодо їх удосконалення.

Запропоновано заходи щодо вдосконалення системи.

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

## **RESUME**

Structure and scope of work. This work consists of an introduction, three sections, conclusions, list of used sources and appendices. The main part of the work consists of 53 pages, an introduction of 2 pages and conclusions of 2 pages.

The purpose of the work is to study the effectiveness of the existing human resources management system at Ideal International LLC.

Development of an improved system based on social and psychological methods of personnel management.

The object of the study is human resource management processes at Ideal International LLC.

The subject of research is social and psychological methods of human resources management.

Research methods. Quantitative and qualitative research methods were used.

In particular, surveying the company's employees, observing the work of employees and interacting with management.

The first chapter of this work deals with the theoretical foundations of personnel management.

The relationship between types of social-psychological personnel management methods and their application at enterprises is also considered.



Chapter 2 describes the general organizational and economic characteristics of enterprises.

The characteristics of enterprises are described. The management of the enterprise and the effectiveness of the use of socio-psychological management methods are analyzed.

The effectiveness of the use of socio-psychological management methods was evaluated.

Chapter 3 presents the main areas of improvement of the system of socio-psychological management methods and suggests measures for their improvement.

Measures to improve the system are proposed.

Keywords: socio-psychological methods, personnel management, communication, motivational factors, efficiency improvement.

## **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Амосов, О. Ю. (2008). Управління персоналом підприємства в умовах економічної кризи: монографія. Харків: Росток.
2. Архипова, Н. В. (2018). Основи управління персоналом: навчальний посібник. Київ: Атіка.
3. Білоконь, Т. (2018). Соціально-психологічні аспекти управління персоналом в сучасних умовах: монографія. Київ: Центр учбової літератури.
4. Короткова, О. В. (2015). Сучасні підходи до управління персоналом в умовах глобалізації економіки. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету.
5. Кравченко, О. (2019). Соціально-психологічні основи управління персоналом: навчальний посібник. Київ: Центр учбової літератури.

6. Лазуткін, І. (2020). Соціально-психологічні аспекти управління персоналом: навчальний посібник. Київ: Кондор.
7. Мошек, Г. Є., Федоренко, В. Л., Коваленко, О. В., & Ковальчук, М. В. (2020). Менеджмент організації. Теорія та практика.
8. Талер, Р. (2021). Поведінкова економіка. Чому люди діють ірраціонально і як отримати з цього вигоду.
9. Селютін, В. М., & Яцун, Л. М. (2018). Управління персоналом: навчальний посібник. Харків: ХДУХТ.
10. Система аналітики відкритих даних. (н.д.). URL: <https://www.ukraine.com.ua/uk/egrpou/42548955/>
11. Терещенко, О. М. (2018). Управління персоналом: підручник для студентів вищих навчальних закладів. Київ: КНЕУ.
12. Тимошенко, І. (2018). Соціально-психологічні аспекти мотивації працівників. Київ: Ліра.
13. Фінансова звітність ТОВ Ідеал Інтернешнл. (н.д.). URL: <https://opendatabot.ua/c/38569817>
14. Ходаківський, Є. І. (2023). Психологія управління. Підручник. Грабар.
15. Чернишова, І. (2018). Соціально-психологічні аспекти управління людськими ресурсами. Київ: Ліра.

16. Шевченко, О. М. (2016). Підхід людських ресурсів як теоретична засада управління персоналом. Економіка та суспільство.

17. Шморгун, Л. Г. (2010). Менеджмент організацій: навчальний посібник. Київ: Знання.

18. Яковенко, І. В., & Слепцова, Л. І. (2019). Мотивація і стимулювання працівників: навчальний посібник. Київ: Центр учбової літератури.

## ДОДАТКИ

### Фінансова звітність

#### 1. Баланс на 31 грудня 2020 р.

Актив	Код рядка	На початку звітного року	На кінець звітного року
1	2	3	4
<b>I. Необоротні активи</b>			
Нематеріальні активи	1000	-	-
Первісна вартість	1001	-	-
Накопичена амортизація	1002	( - )	( - )
Незавершені капітальні інвестиції	1005	-	-
Основні засоби:	1010	17,60	17,00
первісна вартість	1011	49,80	81,50
знос	1012	( 32,20 )	( 64,50 )
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1095</b>	<b>17,60</b>	<b>17,00</b>
<b>II. Оборотні активи</b>			
Запаси:	1100	-	8,40
у тому числі готова продукція	1103	-	-
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	88,50	116,30

Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	1,10	1,10
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	1,70	22,80
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	18,10	197,70
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Інші оборотні активи	1190	-	-
<b>Усього за розділом II</b>	<b>1195</b>	<b>109,40</b>	<b>346,30</b>
<b>III Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття</b>	<b>1200</b>	-	-
<b>Баланс</b>	<b>1300</b>	<b>127,00</b>	<b>363,30</b>

Пасив	Код рядка	На початку звітнього періоду	На кінець звітнього періоду
1	2	3	4
<b>I. Власний капітал</b>			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	1,00	1,00
Додатковий капітал	1410	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	41,10	62,90
Неоплачений капітал	1425	1,00	-
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1495</b>	<b>41,10</b>	<b>63,90</b>
<b>II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення</b>	1595	-	-
<b>III. Поточні зобов'язання</b>			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	34,80	75,20
розрахунками з бюджетом	1620	3,30	5,50
у тому числі з податку на прибуток	1621	3,30	4,80
розрахунками зі страхування	1625	-	-
Розрахунками з оплати праці	1630	4,20	4,20
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	123,20	4,20

<b>Усього за розділом III</b>	<b>1695</b>	165,50	89,10
<b>IV. Зобов'язання, пов'язанні з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття</b>	<b>1700</b>	-	-
<b>Баланс</b>	<b>1900</b>	206,60	153,00

## 1. Звіт про фінансові результати за 2020 рік

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	320,70	620,50
Інші операційні доходи	2120	-	-
Інші доходи	2240	-	-
<b>Разом доходи (2000+2120+2240)</b>	<b>2280</b>	320,70	620,50
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	132,70	75,50
Інші операційні витрати	2180	161,40	526,60
Інші витрати	2270	-	-
<b>Разом витрати (2050+2180+2270)</b>	<b>2285</b>	294,10	602,10
Фінансовий результат до оподаткування (2280 – 2285)	2290	26,60	18,40
Податок на прибуток	2300	4,80	3,30
<b>Чистий прибуток(збиток) (2290-2300)</b>	<b>2350</b>	21,80	15,10

## Фінансова звітність

### 1. Баланс на 31 грудня 2021 р.

Актив	Код рядка	На початку звітнього року	На кінець звітнього року
1	2	3	4
<b>I. Необоротні активи</b>			
Нематеріальні активи	1000	-	-
Первісна вартість	1001	-	-
Накопичена амортизація	1002	( - )	( - )
Незавершені капітальні інвестиції	1005	-	-
Основні засоби:	1010	8,80	17,60
первісна вартість	1011	36,60	49,80
знос	1012	( 25,80 )	( 32,20 )
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1095</b>	8,80	17,60
<b>II. Оборотні активи</b>			
Запаси:	1100	-	-
у тому числі готова продукція	1103	-	-
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	36,70	88,50
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	0,90	1,10
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	99,50	1,70
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	7,10	18,10
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Інші оборотні активи	1190	-	-

<b>Усього за розілом II</b>	<b>1195</b>	144,20	109,40
<b>III Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття</b>	<b>1200</b>	-	-
<b>Баланс</b>	<b>1300</b>	153,00	127,00

Пасив	Код рядка	На початку звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
<b>I. Власний капітал</b>			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	1,00	1,00
Додатковий капітал	1410	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	62,90	84,00
Неоплачений капітал	1425	-	-
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1495</b>	63,90	85,00
<b>II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення</b>			
<b>III. Поточні зобов'язання</b>			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	75,20	36,40
розрахунками з бюджетом	1620	5,50	5,60
у тому числі з податку на прибуток	1621	4,80	4,60
розрахунками зі страхування	1625	-	-
Розрахунками з оплати праці	1630	4,20	-
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	4,20	-
<b>Усього за розділом III</b>	<b>1695</b>	89,10	42,00
<b>IV. Зобов'язання, пов'язанні з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття</b>			
<b>Баланс</b>	<b>1900</b>	153,00	127,00



**2. Звіт про фінансові результати**  
за **2021 рік**

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	321,20	320,70
Інші операційні доходи	2120	1,50	-
Інші доходи	2240	-	-
<b>Разом доходи (2000+2120+2240)</b>	<b>2280</b>	<b>322,70</b>	<b>320,70</b>
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	124,70	132,70
Інші операційні витрати	2180	172,30	161,40
Інші витрати	2270	-	-
<b>Разом витрати (2050+2180+2270)</b>	<b>2285</b>	<b>297,00</b>	<b>294,10</b>
Фінансовий результат до оподаткування (2280 – 2285)	2290	25,70	26,60
Податок на прибуток	2300	4,60	4,80
<b>Чистий прибуток(збиток) (2290-2300)</b>	<b>2350</b>	<b>21,10</b>	<b>21,80</b>

## Фінансова звітність

### 1. Баланс на 31 грудня 2022 р.

Актив	Код рядка	На початку звітнього року	На кінець звітнього року
1	2	3	4
<b>I. Необоротні активи</b>			
Нематеріальні активи	1000	-	-
Первісна вартість	1001	-	-
Накопичена амортизація	1002	( - )	( - )
Незавершені капітальні інвестиції	1005	-	-
Основні засоби:	1010	17,60	17,00
первісна вартість	1011	49,80	81,50
знос	1012	( 32,20 )	( 64,50 )
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1095</b>	17,60	17,00
<b>II. Оборотні активи</b>			
Запаси:	1100	-	8,40
у тому числі готова продукція	1103	-	-
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	88,50	116,30
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	1,10	1,10
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	1,70	22,80
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	18,10	197,70
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Інші оборотні активи	1190	-	-

<b>Усього за розілом II</b>	<b>1195</b>	109,40	346,30
<b>III Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття</b>	<b>1200</b>	-	-
<b>Баланс</b>	<b>1300</b>	127,00	363,30

Пасив	Код рядка	На початку звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
<b>I. Власний капітал</b>			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	1,00	1,00
Додатковий капітал	1410	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	84,00	121,10
Неоплачений капітал	1425	-	-
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1495</b>	85,00	122,10
<b>II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення</b>			
<b>III. Поточні зобов'язання</b>			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	36,40	232,10
розрахунками з бюджетом	1620	5,60	9,10
у тому числі з податку на прибуток	1621	4,60	8,10
розрахунками зі страхування	1625	-	-
Розрахунками з оплати праці	1630	-	-
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	-	-
<b>Усього за розділом III</b>	<b>1695</b>	42,00	241,20
<b>IV. Зобов'язання, пов'язанні з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття</b>			
<b>Баланс</b>	<b>1900</b>	127,00	363,30

**2. Звіт про фінансові результати**  
за **2022 рік**

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	782,20	321,20
Інші операційні доходи	2120	-	1,50
Інші доходи	2240	-	-
<b>Разом доходи (2000+2120+2240)</b>	<b>2280</b>	<b>782,20</b>	<b>322,70</b>
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	586,30	124,70
Інші операційні витрати	2180	150,70	172,30
Інші витрати	2270	-	-
<b>Разом витрати (2050+2180+2270)</b>	<b>2285</b>	<b>737,00</b>	<b>297,00</b>
Фінансовий результат до оподаткування (2280 – 2285)	2290	45,20	25,70
Податок на прибуток	2300	8,10	4,60
<b>Чистий прибуток(збиток) (2290-2300)</b>	<b>2350</b>	<b>37,10</b>	<b>21,10</b>