

1

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА

ІВАНЮТІНА МИРОСЛАВА АНАТОЛІЇВНА

Допускається до захисту:
завідувач кафедри
менеджменту та поведінкової
економіки
доктор екон. наук, професор
_____ Ольга ДОРОНІНА
« ____ » _____ 2024 р.

**ВИКОРИСТАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ В
УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ**

Спеціальність 073 Менеджмент
ОП «Менеджмент»

Кваліфікаційна (бакалаврська) робота

Керівник:
Додон О.Д., старший викладач
кафедри менеджменту та
поведінкової економіки, к.е.н.

(підпис)

Оцінка: ____/____/_____
(бали/за шкалою ЄКТС/за національною шкалою)

Голова ЕК: _____
(підпис)

Вінниця 2024

АНОТАЦІЯ

Іванютина М.А. Використання соціально-психологічних методів в управлінні підприємством. Спеціальність 073 «Менеджмент». Освітня програма «Менеджмент». Донецький національний університет імені Василя Стуса. Вінниця, 2024.

У кваліфікаційній роботі розглянуто теоретичні аспекти та сучасні підходи до удосконалення соціально-психологічних методів в роботі менеджерів підприємства. Визначено роль соціально-психологічних методів у формуванні сприятливого клімату в корпоративному середовищі та порядок їх розробки і реалізації.

Проведено аналіз використання соціально-психологічних методів на підприємстві ТОВ «Промавтоматика Вінниця» та досліджено вплив цих методів на ефективність управлінської діяльності. Здійснено діагностику соціально-психологічного клімату в колективі та оцінено фактори, що впливають на його формування.

Надано рекомендації щодо вдосконалення використання соціально-психологічних методів управління, розроблено програму соціально-психологічного розвитку персоналу, а також запропоновано заходи для підвищення кваліфікації керівників у цій сфері.

Ключові слова: соціально-психологічні методи, менеджмент, управління, психологічний клімат, ефективна команда.

51 с. Табл. 1. Рис. 8. Бібліограф.: 28 найм.

Ivaniutina Myroslava. Applying social and psychological methods in enterprise management. Specialty 073 Management. Program «Management». Vasyl' Stus Donetsk National University. Vinnytsia, 2024.

The qualification paper examines theoretical aspects and modern approaches to the improvement of social and psychological methods in the work of enterprise managers. The role of socio-psychological methods in the formation of a favorable

climate in the corporate environment and the order of their development and implementation are determined.

The analysis of the use of socio-psychological methods at the enterprise "Promavtomatika Vinnytsia" LLC was carried out and the impact of these methods on the effectiveness of management activities was investigated. The social and psychological climate in the team was diagnosed and the factors influencing its formation were evaluated.

Recommendations for improving the use of socio-psychological management methods were provided, a program for the socio-psychological development of personnel was developed, and measures were proposed to improve the qualifications of managers in this area.

Keywords: socio-psychological methods, management, management, psychological climate, effective team.

51 p. Table.1 . Fig. 8. Bibliographer.: 28 hires.

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИКОРИСТАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ.....	7
1.1 Поняття соціально-психологічних методів та їх роль у формуванні ефективної команди на підприємстві	7
1.2 Вплив соціально-психологічного клімату на ефективність роботи підприємства	11
1.3 Сучасні дослідження та підходи до використання соціально-психологічних методів	12
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ВИКОРИСТАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ НА ТОВ «ПРОМАВТОМАТИКА ВІННИЦЯ»	20
2.1 Загальна характеристика ТОВ «Промавтоматика Вінниця»	20
2.2 Дослідження соціально-психологічного клімату на підприємстві	24
2.3 Використання соціально-психологічних методів управління персоналом на підприємстві	27
РОЗДІЛ 3 РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ В УПРАВЛІННІ ТОВ «ПРОМАВТОМАТИКА ВІННИЦЯ»	31
3.1 Розробка та впровадження програми соціально-психологічного розвитку персоналу підприємства.....	31
3.2 Підвищення кваліфікації керівників у сфері соціально-психологічного управління	37
3.3 Створення сприятливого психологічного клімату на підприємстві.....	40
ВИСНОВКИ	42
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ПОСИЛАНЬ	44
ДОДАТКИ	46

ВСТУП

Актуальність теми. У світі, де технології постійно розвиваються, а конкуренція на ринку праці зростає, ефективне управління персоналом стає критичним чинником успішності організацій. Соціально-психологічні методи, зокрема, грають важливу роль у формуванні сприятливого психологічного клімату в колективі, підвищенні мотивації працівників, зниженні рівня стресу та конфліктів, а також сприяють розвитку командної роботи та лояльності персоналу.

Дослідження цих методів є надзвичайно важливим, оскільки вони дозволяють глибше зрозуміти поведінку працівників, їх потреби та мотивації. В умовах швидких змін, економічної нестабільності та глобалізації, соціально-психологічні методи допомагають адаптувати управлінські підходи до нових викликів, підвищуючи гнучкість та адаптивність організацій. Застосування таких методів сприяє створенню позитивної корпоративної культури, що є запорукою довготривалого успіху компаній у будь-якій галузі.

Мета дослідження - удосконалення соціально-психологічних методів в роботі менеджерів підприємства для формування сприятливого клімату в корпоративному середовищі.

Завдання дослідження:

- Розкрити теоретичні основи використання соціально-психологічних методів в управлінні підприємством

- Аналізувати використання соціально-психологічних методів на ТОВ «Промавтоматика Вінниця»

- Розробити рекомендації щодо вдосконалення використання соціально-психологічних методів в управлінні ТОВ «Промавтоматика Вінниця»

Об'єктом дослідження є процеси запровадження соціально-психологічних методів ТОВ «Промавтоматика Вінниця».

Предметом дослідження є соціально-психологічні методи в управлінській діяльності підприємством.

Теоретичне та практичне значення одержаних результатів полягає в наступному: дослідження сприяє розширенню наукових знань у галузі управління персоналом, зокрема в аспекті використання соціально-психологічних методів. Розроблені методологічні підходи можуть бути використані для подальших наукових досліджень у сфері управління людськими ресурсами. Отримані результати слугують основою для розробки нових теоретичних моделей і концепцій управління персоналом, що враховують соціально-психологічні аспекти.

Практичне значення дослідження полягає у можливості підвищення ефективності управління персоналом ТОВ «Промавтоматика Вінниця», покращенні мотивації та залученості працівників, а також створенні сприятливого психологічного клімату в колективі, що позитивно вплине на продуктивність праці та зниження рівня конфліктів. Результати можуть бути використані для впровадження нових управлінських практик та підходів, які підвищать загальну ефективність роботи підприємства. Одержані дані також можуть стати основою для підготовки навчальних матеріалів, тренінгів та семінарів для менеджерів та керівників, що працюють у сфері управління персоналом.

Структура роботи: складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних посилань, додатків. Загальний обсяг роботи - 45 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИКОРИСТАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИМСТВОМ

1.1 Поняття соціально-психологічних методів та їх роль у формуванні ефективної команди на підприємстві

Соціально-психологічні методи управління персоналом використовують принципи соціології та психології для впливу на колективи та індивідів. Ці методи можна класифікувати на соціологічні, що фокусуються на групових взаємодіях та зовнішньому середовищі, та психологічні, які зорієнтовані на внутрішній світ окремих особистостей.

Такий поділ є досить умовним, адже у сучасному суспільному виробництві люди не існують ізольовано, а працюють у різноманітних психологічних колективах. Тому ефективне управління людськими ресурсами вимагає знань як соціологічних, так і психологічних методів [1].

Соціологічні методи відіграють ключову роль у керуванні персоналом, допомагаючи визначити ролі та місце працівників у колективі, ідентифікувати лідерів, забезпечувати їх підтримку, пов'язувати мотивацію працівників з кінцевими результатами діяльності, а також забезпечувати ефективне спілкування та вирішення конфліктів у колективі.

Соціальне планування включає встановлення соціальних цілей і критеріїв, розроблення соціальних норм (таких як рівень життя, оплата праці, житлові умови, умови праці тощо) і планових показників, спрямованих на досягнення бажаних соціальних результатів.

Науковий інструментарій соціологічних методів дослідження дозволяє збирати дані, необхідні для ефективного підбору, оцінювання, розміщення та навчання персоналу, а також ухвалення обґрунтованих кадрових рішень. Анкетування і інтерв'ювання є основними техніками збору інформації:

анкетування забезпечує масовий збір даних, тоді як інтерв'ю дозволяє отримати глибокий аналіз думок та настроїв співбесідників, що вимагає високої кваліфікації інтерв'юера та часу для підготовки і проведення.

Соціометрія є важливим інструментом для аналізу ділових і особистих взаємовідносин у колективі, де на основі анкетування формується матриця переважних контактів, що також допомагає виділити неформальних лідерів.

Для успішного керування своїми підлеглими менеджер повинен мати глибоке розуміння кожної особистості, її характеристик та індивідуальних рис. Без психологічного уявлення про працівників та професійного підходу до співробітників, менеджер не може ефективно виконувати свої обов'язки [2].

Особистість є найважливішою соціальною ознакою людини. Це сукупність індивідуальних, соціальних і психологічних якостей, що визначають людину і дозволяють їй активно діяти. Риси особистості формуються під впливом як природних факторів, таких як особливості нервової системи, емоцій та почуттів, так і соціальних факторів, таких як освіта, досвід, звички та середовище спілкування [3].

Глибоке знання та розуміння цих аспектів сприяють успішному керуванню підлеглими, дозволяючи передбачати їхню поведінку та цілеспрямовано впливати на них. Навпаки, відсутність такого розуміння робить діяльність менеджера менш ефективною [4].

Особистість людини проявляється через типи її поведінки, які можуть бути стабільними або нестабільними (невротичними). Ці типи поведінки разом із спрямованістю на себе та власний світ або на оточуючих визначають тип темпераменту. Темперамент - це сукупність психічних характеристик людини, що визначають її форму поведінки, стиль роботи та взаємини з іншими [5].

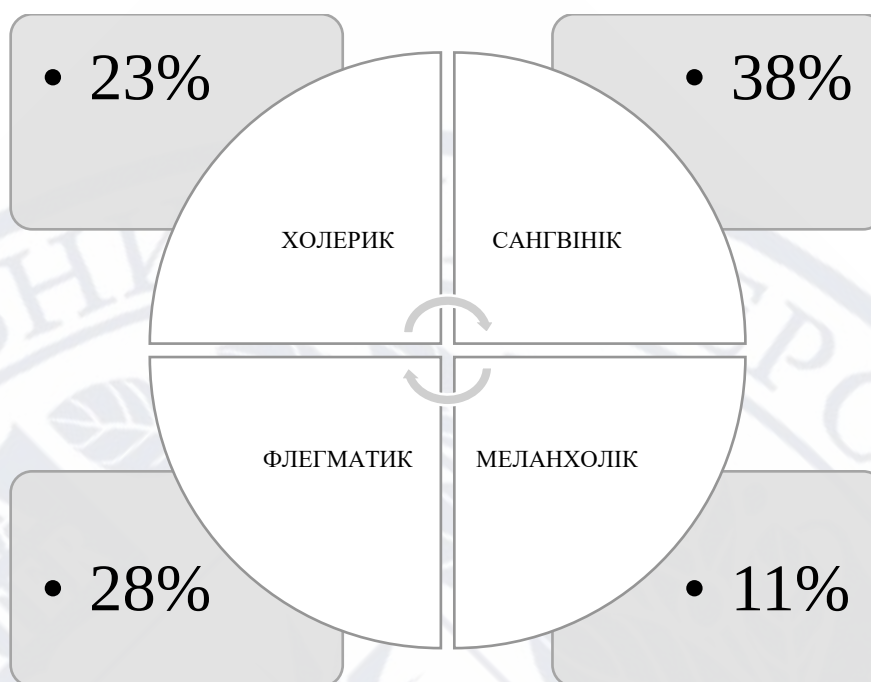


Рисунок 1.1 - Типи темпераменту

Існує чотири основні типи темпераменту.

Холерик - це тип темпераменту з високою активністю і швидкою реакцією, який виражено екстравертний і має складності у стримуванні почуттів. Він енергійний та запальний, але може швидко виснажитися після пориву активності[6].

Сангвінік - це активний та емоційний тип темпераменту з позитивним ставленням до світу і переважно гарним настроєм. Він швидко реагує на події і може тривалий час працювати над завданням, залишаючись зосередженим.

Флегматик - це спокійний та збалансований тип темпераменту, який мало вразливий до зовнішніх впливів і має повільний ритм життя. Він наполегливий у роботі і стійко витримує рутину.

Меланхолік - це чутливий та вразливий тип темпераменту, який часто є інтровертом і реагує гостро на негативні ситуації. Він схильний до тривожності та швидко втомлюється [6].

Розуміння того, що люди часто поєднують різні типи темпераменту, допомагає краще розуміти їхні дії та реакції у різних життєвих ситуаціях.

Розглядаючи різноманіття типів темпераменту, важливо також звернути увагу на особистісні характеристики, які визначають спосіб, яким ми сприймаємо та взаємодіємо зі світом. Однією з ключових характеристик є ступінь екстраверсії або інтроверсії.

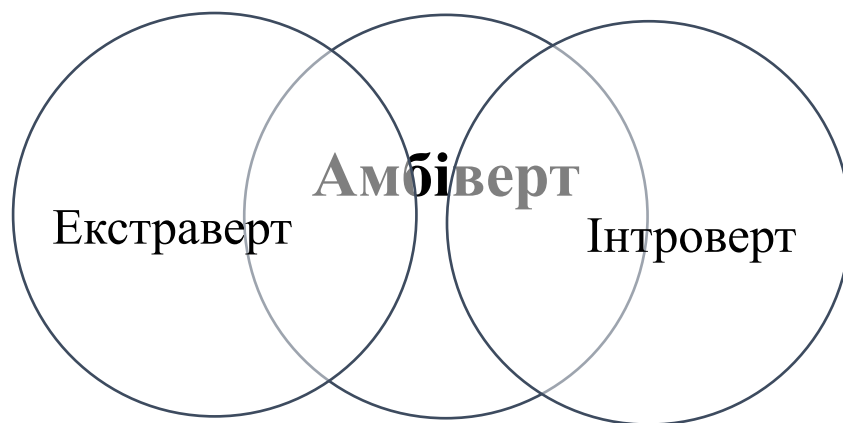


Рисунок 1.2 - Особистісні типи характеристики взаємодії людини зі світом

Екстраверсія, інтроверсія та амбіверсія - це тривалий спектр особистісних характеристик, які впливають на спосіб, як люди взаємодіють зі світом навколо себе [7].

Екстраверсія характеризується орієнтацією на зовнішні стимули та соціальні контакти. Екстраверти насолоджуються спілкуванням з іншими людьми, вони енергізуються від соціальних подій та зовнішніх вражень. Вони зазвичай відкриті до нових ідей та досвідів, активно вступають у взаємодію зі світом навколо себе.

Інтроверсія, навпаки, характеризується орієнтацією на внутрішні думки та почуття. Інтроверти віддають перевагу однаковому часу для саморефлексії та внутрішнього контемплії. Вони можуть відчувати більшу комфортність у

тихих, спокійних середовищах, де можна подумати та переварити інформацію перед тим, як реагувати на неї.

Амбіверсія - це поєднання як екстраверсії, так і інтроверсії в одній особистості. Амбіверти можуть проявляти як екстравертні, так і інтровертні риси, залежно від ситуації або контексту. Вони можуть відчувати комфорт як у соціальних ситуаціях, так і в самотності, і вміють адаптуватися до різних обставин [7].

Таким чином, аналізуючи різноманітні типи темпераменту та ступінь екстраверсії або інтроверсії, ми отримуємо глибше розуміння того, як індивіди взаємодіють зі світом та реагують на нього. Тип темпераменту впливає на наші реакції на стрес, наші вподобання та схильності, а також на спосіб, яким ми пристосовуємося до різних ситуацій.

Підкреслення рівня екстраверсії або інтроверсії додає ще один шар розуміння, вказуючи на те, як ми витрачаємо енергію, де ми отримуємо найбільше задоволення та як ми найефективніше працюємо. Це важливо не лише для самопізнання, а й для покращення спілкування з іншими, підтримки емоційного здоров'я та досягнення успіху у різних сферах життя.

Отже, розуміння і врахування цих особистісних аспектів може сприяти покращенню наших взаємин з оточуючими, розвитку власної самосвідомості та досягненню балансу і гармонії у нашому житті.

1.2 Вплив соціально-психологічного клімату на ефективність роботи підприємства

Соціально-психологічний клімат у колективі відіграє ключову роль у забезпеченні високої продуктивності праці та ефективності діяльності підприємства, оскільки він впливає на міжособистісні стосунки серед співробітників. Хороший соціально-психологічний клімат сприяє підвищенню

продуктивності, збільшенню задоволеності працею та кращій згуртованості колективу.

У 2008 році американські психологи з Карнегі-Меллона, Массачусетського технологічного інституту та Юніон-коледжу з'ясували, чому деякі команди є більш успішними ніж інші. Вони встановили, що ключовою відмінністю між ефективними та неефективними командами є взаємне ставлення членів команди. Таким чином, адекватний соціально-психологічний клімат та взаємна повага всередині команди можуть значно підсилити їхній «колективний інтелект та ефективність», перевищуючи звичайний рівень продуктивності [8].

У 2016 році Google запустив проект під кодовою назвою Project Aristotle, щоб дослідити характеристики видатного менеджера. Аналізуючи десятиліття літератури та численні психологічні дослідження, команда прийшла до висновку, що ключовим є не просто склад команди, а спосіб їх взаємодії. Вони визначили п'ять основних аспектів ефективної командної роботи: психологічна безпека, надійність, структура та ясність цілей, значущість завдань та вплив роботи. Ці фактори мають вирішальне значення для загальної продуктивності та задоволення членів команди, підкреслюючи важливість здорового психологічного клімату та взаємодії в команді [8].

У команді важливо створити психологічну безпеку, де кожен почувається комфортно, будучи вразливим і ризикуючи. Це досягається завдяки скромності та рівності між членами. Надійність забезпечується, коли всі виконують свою роботу швидко та професійно. Чітка структура та ясність ролей, обов'язків, планів і цілей допомагають членам команди працювати ефективно. Робота повинна мати особисте значення для кожного, щоб вони відчували її важливість і цілеспрямованість. Визнання впливу внеску кожного на успіх організації підкреслює значення індивідуальних зусиль [9].

Для розвитку соціально-психологічного клімату необхідно використовувати комплекс соціально-психологічних управлінських методів, які ґрунтуються на глибокому розумінні психологічних аспектів діяльності

людини та оптимізації цих знань для задоволення потреб як компанії, так і кожної окремої особи. Ці методи варіюються залежно від розміру соціальної групи: великі групи вимагають заходів для поліпшення взаємодії в робочому середовищі, тоді як для індивідуального підходу акцент робиться на перетворення внутрішнього світогляду особи. Завдяки цьому керівник може не тільки оцінити значення працівника у колективі, а й спрямувати його внутрішні ресурси на виконання конкретних завдань, створюючи таким чином сприятливе соціально-психологічне середовище [10].

Отже, створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі є ключовим чинником ефективності організації. Застосування комплексних соціально-психологічних методів управління, базованих на глибокому розумінні психологічних аспектів діяльності людей, дозволяє не тільки оптимізувати взаємодію в командах різного розміру, але й вирішувати індивідуальні завдання, сприяючи особистісному розвитку працівників. Це, у свою чергу, підвищує загальну продуктивність і задоволеність роботою, що становить основу для стабільності та успіху будь-якої організації.

1.3 Сучасні дослідження та підходи до використання соціально-психологічних методів

Соціальна психологія і психологія особистості, як науки про психічну активність людей у різних соціальних ситуаціях, утворюють теоретичну основу для соціальних і психологічних методів управління. Мета цих методів полягає в вивченні та використанні законів психічної діяльності для оптимізації психологічних процесів як у користь суспільства, так і індивідуумів. Це взаємозв'язок і взаємозалежність соціальних і психологічних методів управління [11].



Рисунок 1.3 - Система соціально-психологічних методів управління

Водночас, між соціальними та психологічними методами управління існують відмінності. Соціальні методи спрямовані на управління взаєминами у колективах і між колективами, тоді як психологічні методи фокусуються на управлінні поведінкою індивідів та міжособовими стосунками у колективі.

На рівні організації та підприємства об'єктом соціальних методів управління є група працівників і трудовий колектив у цілому. Метою управління є формування і розвиток колективу для досягнення загальної мети шляхом забезпечення єдності інтересів, соціальної справедливості, розвитку ініціативи та почуття відповідальності кожного працівника за результати індивідуальної та колективної праці.

Соціальні методи управління сприяють формуванню та розвитку трудових колективів шляхом управління свідомістю та поведінкою людей через фактори їхньої діяльності, такі як потреби, інтереси, мотиви, ідеали, цілі

та нахили. У структурі суспільних відносин виділяється механізм соціальних ролей [12].

Роль представляє собою функцію соціальних відносин, яку виконує особа або організація, спираючись на традиційні чи встановлені стандарти і норми. Професійна роль визначається змістом, соціальним статусом, престижем та символами. Роль завжди впливає на дії її носія. Цю особливість ролі використовують управлінці для оптимізації соціально-виробничих відносин, змінюючи її характеристики, щоб відповідним чином впливати на поведінку особи або групи.

Психологічні методи управління поділяються на кілька основних груп (рис. 1.4).

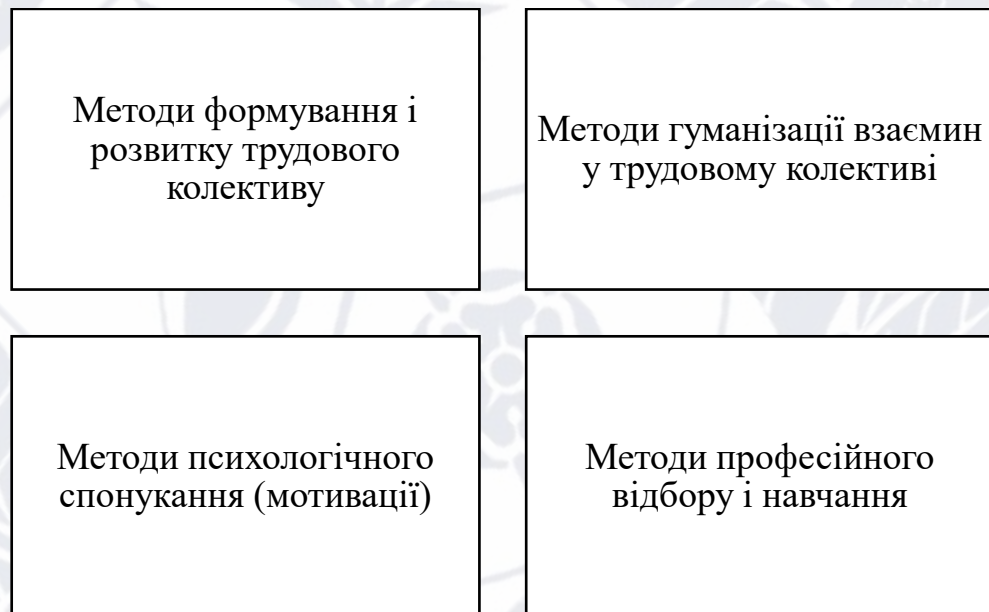


Рисунок 1.4 – Основні групи психологічних методів управління

В сучасному світі деякі керівники використовують нові методи управління, такі як методи психологічного впливу (рис. 1.5).

Метод переконання - заснований на аргументації та впливі на розумовий аспект особи з метою переконати її у правильності певних дій або рішень

Метод навіювання - передбачає одностороннє впливання на особу з метою навіювання певних думок, почуттів або дій, зазвичай за допомогою активного суб'єкта, який впливає на об'єкт гіпнозу

Метод зараження - виявляється у передачі психологічного стану через непрямий, "несвідомий" вплив, наприклад, радісного настрою чи страху

Рисунок 1.5 – Сучасні методи психологічного впливу

У контексті розвитку індустрії 4.0 спостерігається поява нових форм застосування соціально-психологічних методів управління у бізнес-середовищі. Серед них варто виокремити онтопсихологічні методи, методи коучингу та нейролінгвістичного програмування, які характеризуються підвищеною ефективністю, гнучкістю, оперативністю та спрямовані на підвищення іміджу підприємства та його конкурентоспроможності [13].

Управління підприємством у цих умовах використовує методику соціально-психологічної роботи з персоналом, яка включає кілька етапів:

При формуванні підрозділів і відділів звертається увага не лише на однорідність виробничої функціональної навантаженості, але й на потенційну психологічну сумісність.

Реалізується політика створення позитивного та комфортного соціально-психологічного клімату всередині колективу, включаючи формування відповідних умов, моніторинг його стану та застосування коригувальних заходів для його покращення.

Надається допомога в управлінні конфліктними ситуаціями та проводиться профілактика їх виникнення в колективі.

Пропагується модель професійного розвитку через мотивацію до підвищення кваліфікації працівників.

Управління підприємством вимагає від керівників грамотного використання різних методів, що допомагають персоналу виконувати свої функції, забезпечуючи належну роботу кожної групи підлеглих та фірми в цілому. Позитивний психологічний клімат у колективі впливає на ефективність діяльності організації, сприяючи згуртованості, підвищенню продуктивності праці та вирішенню проблем.

Оцінка соціально-психологічного клімату на підприємстві може бути проведена за допомогою різних соціальних досліджень, таких як анкетування, інтерв'ювання, соціометричний метод, метод спостереження, співбесіди та інші. Для діагностики психологічної атмосфери використовують психологічні методи управління, такі як психологічне планування, методи комплектування малих груп, методи гуманізації праці, методи професійного відбору та навчання [14].

Основними джерелами інформації про соціально-психологічні явища в організації є:

- характеристики реальної поведінки та діяльності особистості і групи, такі як вербальна і невербальна поведінка, вчинки та дії тощо;
- особливості індивідуальної та групової свідомості, такі як соціальні установки, ціннісні орієнтації, соціальні уявлення, очікування, переконання тощо;
- ситуації соціальної взаємодії між працівниками та їхніми колегами;
- характеристики продуктів матеріальної і духовної діяльності особистості та групи.

Використання цих методів і джерел інформації допомагає керівникам оцінити соціально-психологічний клімат в організації та приймати відповідні управлінські рішення для його покращення.

Сьогодні соціально-психологічні методи управління стали необхідною складовою успішного кадрового менеджменту. Вони охоплюють широкий спектр дій:

- Формування колективів і груп.
- Соціальне планування та аналіз в колективі.
- Задоволення культурних і духовних потреб працівників.
- Встановлення соціальних норм поведінки.
- Створення творчої атмосфери.
- Участь працівників у управлінні.
- Розвиток ініціативи та відповідальності у співробітників.
- Соціальна і моральна мотивація та стимулювання.
- Створення сприятливого соціально-психологічного клімату.
- Психологічний вплив на працівників.
- Встановлення моральних санкцій та заохочень та інші.

Модель дуального взаємозв'язку соціальних та психологічних методів управління вказує на їх важливість та взаємодоповнення. Сучасні умови вимагають перегляду базових цінностей управління персоналом, акцентуючи увагу на людській цінності, що підсилює актуальність соціально-психологічних методів управління.

У контексті сучасного управління персоналом, соціально-психологічні методи стають ключовим елементом успішного керівництва та формування сприятливого робочого середовища. Ці методи охоплюють широкий спектр дій, від формування колективів і груп до психологічного впливу на працівників та створення творчої атмосфери. Модель дуального взаємозв'язку соціальних та психологічних методів підкреслює необхідність їх використання та взаємодоповнення для досягнення оптимальних результатів [15].

Отже, у сучасних умовах, коли людський капітал визнається ключовим ресурсом організації, акцент на соціально-психологічні методи стає особливо актуальним. Вони дозволяють ефективно керувати персоналом, стимулюючи

його розвиток, мотивацію та сприяючи формуванню сприятливого психологічного клімату в колективі. Такий підхід допомагає підвищити продуктивність праці та сприяє досягненню стратегічних цілей організації.

Тому створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі є ключовим фактором ефективності діяльності організації.

Застосування комплексних соціально-психологічних методів управління, заснованих на глибокому розумінні психологічних аспектів діяльності людей, дозволяє оптимізувати взаємодію в колективах різної чисельності, вирішувати індивідуальні завдання та сприяти особистісному розвитку співробітників. Це підвищує загальну продуктивність і задоволеність роботою, забезпечуючи стабільність і успіх організації, що особливо актуально в умовах, коли людський капітал визнається ключовим ресурсом.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ВІКОРИСТАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОГІЧНИХ МЕТОДІВ НА ПРИКЛАДІ ПІДПРИЄМСТВА ТОВ «ПРОМАВТОМАТИКА ВІННИЦЯ»

2.1 Загальна характеристика ТОВ «Промавтоматика Вінниця»

ТОВ «Промавтоматика Вінниця» - це українська компанія, яка займається виробництвом та постачанням електротехніки. Компанія була заснована у 2001 році у Вінниці. Зараз вона має 200 співробітників та розширену мережу партнерів по всій Україні.

Компанія ТОВ «Промавтоматика Вінниця» зареєстрована 19.01.2007 за юридичною адресою Україна, Вінницька обл., місто Вінниця, вулиця Хмельницьке шосе, 145. Код ЄДРПОУ: 34849153. Керівником організації є Ганчук Михайло Дмитрович. [16]

Форма власності – недержавна. За організаційно-правовою формою підприємство є товариством з обмеженою відповідальністю.

Основний напрямок діяльності:

46.69 Оптова торгівля іншими машинами й устаткуванням.

Додаткові напрямки діяльності:

43.21 Електромонтажні роботи

27.33 Виробництво електромонтажних пристроїв

27.90 Виробництво іншого електричного устаткування

26.11 Виробництво електронних компонентів

27.12 Виробництво електророзподільчої та контрольної апаратури

33.20 Установлення та монтаж машин і устаткування

71.20 Технічні випробування та дослідження

71.12 Діяльність у сфері інжинірингу, геології та геодезії, надання послуг технічного консультування в цих сферах

ТОВ «Промавтоматика Вінниця» має чітку структуру, де кожен з 9 департаментів відповідає за певну функцію. Це робить компанію ефективною та злагодженою, дозволяючи їй фокусуватися на конкретних завданнях.

Це не просто компанія, а команда професіоналів, які щиро вірять у свою справу та прагнуть досягти найкращих результатів.

ТОВ «Промавтоматика Вінниця» відіграє важливу роль у промисловому комплексі Вінницького регіону. Їхніми клієнтами є різноманітні компанії, які працюють у сфері виробництва продуктів харчування, будівельних матеріалів, енергетики, а також житлові та комерційні будівлі [17]

Окрім цього, ТОВ «Промавтоматика Вінниця» співпрацює з торговельними мережами та магазинами по всій Україні. Їхніми продуктами користуються агропідприємства, будівельні компанії, елеватори, ОСББ, промислові підприємства, харчові заводи, адміністративні будівлі, медичні заклади, громади, церкви, готелі, АЗС та багато інших.

Завдяки своїй високій якості та надійності, ТОВ «Промавтоматика Вінниця» стала лідером у галузі автоматизації в Вінницькому регіоні.

Компанія пропонує широкий спектр електротехнічної продукції від відомих брендів, таких як «АсКо», «Термофіт», «Одескабель», «Запорізький Завод Кольорових Сплавів», «Овен», «Елетон» та «Склоприлад».

Таким чином, ТОВ «Промавтоматика Вінниця» є надійним партнером для будь-якого бізнесу, який потребує якісної та надійної автоматизації.

У табл. 2.1 представлено основні фінансові показники ТОВ «Промавтоматика Вінниця» за період 2020-2023 рр. [18]

На основі наданої фінансової звітності можна зробити висновок, що фінансово-економічний стан підприємства значно покращився протягом останніх років. Основні показники демонструють такий розвиток, як зростання доходів, збільшення чистого прибутку, зростання активів, збільшення зобов'язань, зміна кількості працівників.

Таблиця 2.1 – Аналіз фінансових результатів ТОВ «Промавтоматика Вінниця» за 2020-2023 роки (тис. грн.)

Стаття балансу	2020 рік	2021 рік	2022 рік	2023 рік	Відхилення 2023р. від 2020 року
Дохід	98 103 000	115 936 000	130 255 000	393 834 000	401,4
Чистий прибуток	642 000	1 035 000	1 771 000	43 638 000	6797,2
Активи	48 852 000	54 730 000	84 005 000	135 172 000	276,7
Зобов'язання	40 962 000	45 815 000	73 303 000	80 836 000	197,4
Кількість працівників	0	210	202	248	-

Джерело: офіційна сторінка ТОВ «Промавтоматика Вінниця»

Дохід компанії виріс з 98 103 000 грн у 2020 році до 393 834 000 грн у 2023 році, що свідчить про значне збільшення обсягів продажу або розширення асортименту продукції. Таке різке збільшення доходу, особливо між 2022 та 2023 роками, може вказувати на успішне впровадження нових продуктів чи виходу на нові ринки.

Чистий прибуток також показує позитивну динаміку, зростаючи з 642 000 грн у 2020 році до 43 638 000 грн у 2023 році. Таке зростання свідчить про підвищення ефективності діяльності та кращий контроль над витратами.

Активи компанії зросли майже втричі за аналізований період, що вказує на розширення бізнесу та інвестиції в майбутній розвиток.

Зобов'язання також зросли, але зберігається сприятливе співвідношення між активами та зобов'язаннями, що демонструє здатність підприємства виконувати свої фінансові зобов'язання.

Значне збільшення кількості працівників з 2020 року свідчить про розширення та можливе збільшення виробничих потужностей.

У сукупності, ці дані відображають вражаюче поліпшення економічного стану компанії, збільшення її масштабів та потенціалу на ринку [19]

ТОВ «Промавтоматика Вінниця» має наступні основні цілі:

- збільшення прибутку шляхом розширення асортименту продукції та послуг для максимального задоволення потреб клієнтів, збільшення частки

ринку через активну рекламну кампанію та участь у виставках, підвищення ефективності роботи за допомогою сучасних методів управління, нових технологій та оптимізації виробничих процесів, а також постійного контролю якості продукції та послуг на всіх етапах виробництва, включаючи надання гарантій;

- бути соціально відповідальними, підтримуючи місцеву громаду через участь у благодійних проектах, спонсорує спортивні та культурні заходи, і створюючи нові робочі місця;

- захищати навколишнє середовище, використовуючи екологічно чисті технології, знижуючи негативний вплив на природу та впроваджуючи систему екологічного менеджменту.

Цілі є амбітними, але досяжними. Компанія має всі необхідні ресурси та кваліфікований персонал для їх реалізації. ТОВ «Промавтоматика Вінниця» прагне стати лідером на українському ринку електротехніки та автоматизації, а також зробити значний внесок у розвиток економіки та суспільства.

ТОВ «Промавтоматика Вінниця» - це активний учасник громадського життя Вінниці. Компанія регулярно бере участь у благодійних проектах, спонсорує спортивні та культурні заходи. Динамічно розвиваюча компанія, яка постійно вдосконалюється та шукає нові можливості для розвитку. Компанія прагне стати лідером на українському ринку електротехніки та автоматизації.

Підприємство зосереджується на розробці та виробництві різноманітних електротехнічних виробів, які забезпечують стабільну роботу електричного обладнання та забезпечують надійне електропостачання:

- виробництво стабілізаторів напруги для захисту електричного обладнання від перепадів напруги у мережі;
- виготовлення реле напруги для контролю та захисту електричних мереж;
- виробництво LED освітлювальних виробів, таких як світильники, лампи, панелі освітлення з використанням сучасних технологій LED;

- виготовлення батарейних пакетів для зберігання електричної енергії, які використовуються у різних пристроях та системах.

Ці продукти відомі своєю надійністю, ефективністю і високими стандартами якості, що дозволяє клієнтам забезпечувати стабільне та безпечне електропостачання для своїх потреб.

Компанія славиться своєю технічною експертизою, високими стандартами якості та інноваційним підходом до розробки своєї продукції. Вироби ТОВ «Промавтоматика Вінниця» забезпечують надійність і безпеку в електротехнічних системах, що робить їх популярними серед промислових підприємств, торгових мереж та споживачів електротоварів.

2.2 Дослідження соціально-психологічного клімату на підприємстві

Соціально-психологічний клімат на підприємстві є важливим фактором, що визначає рівень ефективності роботи, продуктивності та загального задоволення працівників. Соціально-психологічний клімат включає кілька ключових аспектів, які взаємодіють між собою та створюють сприятливе або несприятливе робоче середовище [1].

Міжособистісні стосунки в колективі відіграють важливу роль у створенні сприятливого робочого середовища. Вони включають підтримку та співпрацю між працівниками, ефективну комунікацію та взаємну повагу. Співробітники повинні відчувати, що можуть покладатися один на одного, отримувати допомогу та підтримку у вирішенні робочих завдань. Ефективна комунікація між працівниками сприяє чіткому розумінню завдань, швидкому вирішенню проблем та мінімізації конфліктів. Взаємна повага та ввічливість у стосунках між колегами сприяють створенню комфортного та дружнього робочого середовища.

Рівень довіри між працівниками та керівництвом є критично важливим аспектом соціально-психологічного клімату. Керівництво повинно бути

відкритим у своїх рішеннях та діях, що сприяє підвищенню довіри з боку працівників. Прозорість у прийнятті рішень та доступність керівництва демонструють зацікавленість у проблемах та пропозиціях працівників. Активне підтримування працівників у їхньому професійному зростанні, надання можливостей для навчання та розвитку сприяють формуванню довіри та взаєморозуміння.

Мотивація працівників є ключовим елементом успішного соціально-психологічного клімату. Вона включає як матеріальні, так і нематеріальні фактори. Конкурентна заробітна плата, бонуси та інші матеріальні заохочення підвищують мотивацію працівників. Нематеріальні фактори, такі як визнання досягнень, кар'єрний ріст, можливості для професійного розвитку та навчання, гнучкий графік роботи, також сприяють задоволенню працівників своєю роботою. Організація заходів, спрямованих на зміцнення колективу та покращення міжособистісних стосунків, таких як тимбілдінг, корпоративні свята, семінари та тренінги, допомагає підтримувати високу мотивацію [15].

Емоційний стан співробітників безпосередньо впливає на їхню продуктивність та задоволення роботою. Психологічний комфорт на робочому місці є важливим для забезпечення відсутності стресових ситуацій та надмірного тиску. Збалансоване робоче навантаження сприяє уникненню перевтоми та професійного вигорання. Підтримка балансу між професійними обов'язками та особистим життям також є важливою для збереження позитивного емоційного стану працівників.

Таким чином, соціально-психологічний клімат на підприємстві є комплексним явищем, що включає різні аспекти взаємодії, мотивації та емоційного стану працівників. Формування та підтримка позитивного соціально-психологічного клімату є важливим завданням для керівництва, оскільки це сприяє підвищенню ефективності роботи, зменшенню плинності кадрів та загальному задоволенню працівників своїм робочим місцем.

Під час перебування на підприємстві було помічено кілька важливих аспектів, що вказують на позитивний соціально-психологічний клімат.

Працівники виявляються привітними та доброзичливими один до одного, що свідчить про наявність здорових міжособистісних стосунків. Керівник підприємства (СЕО) активно спілкується з працівниками різного рівня, що демонструє відкритість та доступність керівництва, сприяючи створенню атмосфери довіри та взаєморозуміння.

Кожен співробітник виконує свої обов'язки сумлінно та відповідально, що свідчить про високий рівень професійної етики та відповідальності. На підприємстві регулярно проводяться різні заходи для мотивації персоналу, такі як тренінги, семінари, командні зібрання та корпоративні заходи. Це сприяє підтримці високого рівня мотивації та задоволення працівників своєю роботою [15].

Для більш детального вивчення соціально-психологічного клімату на підприємстві було проведено опитування серед працівників. В опитуванні взяли участь 50 осіб, що становить репрезентативну вибірку для аналізу.

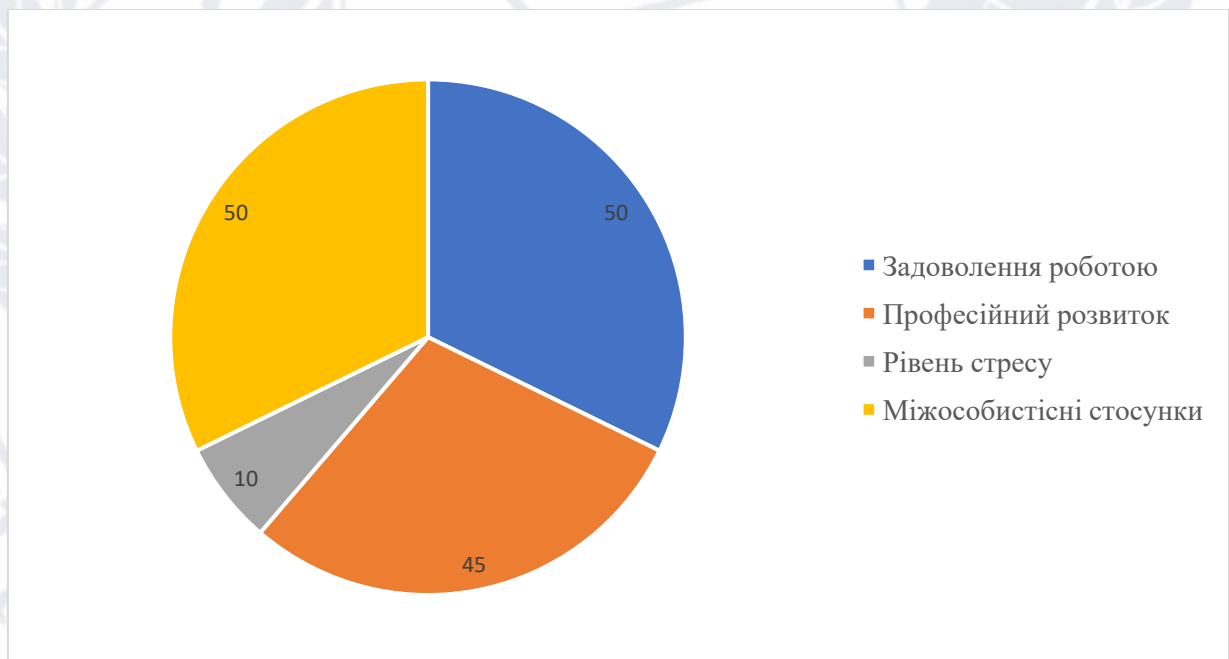


Рисунок 2.1 – Результати опитування працівників з вивчення соціально-психологічного клімату на ТОВ «Промавтоматика Вінниця»

Результати опитування показали, що більшість працівників позитивно відгукуються про своє робоче місце. Основні висновки опитування:

100% працівників вказали, що задоволені своїми робочими умовами та відчувають себе цінваними на підприємстві. Високий рівень задоволення роботою свідчить про ефективну організацію праці та сприятливий соціально-психологічний клімат.

95% співробітники розуміють, що на підприємстві є можливості для професійного зростання та розвитку. Це важливо для підтримання довгострокової мотивації та залученості персоналу.

10% більшість опитаних зазначили, що відчувають стрес на робочому місці. Низький рівень стресу свідчить про те, що працівники знаходяться в комфортному емоційному стані та не відчувають надмірного тиску.

100% працівників відзначили високий рівень довіри та підтримки між колегами, що є важливим елементом позитивного соціально-психологічного клімату. Відкритість та готовність допомогти один одному сприяють формуванню згуртованого колективу.

Отже, проведене дослідження свідчить про те, що на ТОВ «Промавтоматика Вінниця» панує позитивний соціально-психологічний клімат. Привітність та доброзичливість працівників, активне спілкування керівництва з підлеглими, ефективна організація мотиваційних заходів та високий рівень задоволення роботою створюють сприятливі умови для ефективної та продуктивної праці.

2.3 Використання соціально-психологічних методів управління персоналом на підприємстві

Управління персоналом застосовує методи соціально-психологічного характеру, поділяючи їх на соціологічні та психологічні складові. Соціологічні методи зосереджені на аналізі взаємин між співробітниками в колективі та їхніх ролях у структурі організації, допомагаючи виявляти лідерів, формувати мотиваційні програми та підтримувати активну комунікацію. Використання

цих методів дозволяє керівництву ТОВ «Промавтоматика Вінниця» ефективно впливати на корпоративну культуру та соціальну атмосферу в колективі.

Регулярне проведення соціологічних досліджень у колективі, принаймні раз на рік, є ключовим для збору зворотного зв'язку від працівників про діяльність керівництва, що сприяє кращому розумінню їхніх потреб і пріоритетів, а також дозволяє своєчасно реагувати на зміни у соціальному та комунікаційному кліматі організації [15].

Соціально-психологічні методи в управлінні персоналом об'єднують техніки, спрямовані на вплив на міжособистісні відносини та соціальні процеси в робочих колективах, маючи за мету створення позитивного психологічного клімату, збільшення мотивації, згуртованості та продуктивності праці.

ТОВ «Промавтоматика Вінниця» використовує широкий спектр соціально-психологічних методів для управління персоналом з метою створення сприятливого та продуктивного робочого середовища. Один із цих методів - опитувальник Gallup, допомагає виміряти рівень задоволеності співробітників та їхню активність, що дає змогу компанії зрозуміти, що саме мотивує персонал і виявити можливі проблеми в корпоративній культурі.

Протягом понад 70 років Gallup здобув репутацію завдяки проведенню актуальних, своєчасних і перспективних досліджень, що відображають думки та почуття людей у всьому світі. Жодна інша організація не вміє так точно вловити потребу людей висловлювати свої думки та широту людського духу, як опитування Gallup. Починаючи з 1935 року, опитування Gallup фіксують реакції на події, що змінили наш світ, формуючи наше теперішнє та майбутнє. Сьогодні опитування Gallup залишаються надійним джерелом інформації в світі, що постійно змінюється [20].

На ТОВ «Промавтоматика Вінниця» опитування Gallup зосереджуються на оцінці залученості працівників, задоволеності роботою, корпоративній культурі, рівні стресу та благополуччя, командній роботі та співпраці, а також можливостях для професійного розвитку і навчання. Вони допомагають

виявити, наскільки працівники почуваються цінними, підтриманими і задоволеними умовами праці, а також визначити аспекти, які потребують покращення для підвищення ефективності та продуктивності компанії.

Крім того, використання оцінки персоналу методами 360° та 180° надає об'єктивну оцінку праці співробітника, звідки керівництво ТОВ «Промавтоматика Вінниця» може зрозуміти, які аспекти роботи потребують покращень або розвитку. Регулярні оцінки результативності сприяють побудові відкритого діалогу та стимулюють співробітників до досягнення нових цілей.

180-градусний і 360-градусний зворотний зв'язок — це системи оцінки продуктивності в організаціях, які використовуються для збору відгуків про продуктивність працівників з різних джерел.

180-градусний зворотний зв'язок передбачає отримання відгуків від безпосереднього керівника, колег і підлеглих. Ця система проста в адмініструванні, швидша і вимагає менше зусиль. Вона зосереджується на безпосередньому робочому середовищі працівника, що робить її цілеспрямованою, але обмеженою за перспективою. Відгуки можуть бути упередженими через особисті стосунки або динаміку в колективі.

360-градусний зворотний зв'язок включає відгуки від керівників, колег, підлеглих, а іноді й зовнішніх зацікавлених сторін. Ця система надає більш вичерпне та всебічне уявлення про продуктивність працівника, оскільки збирає відгуки з різних точок зору. Вона корисна для особистого та професійного розвитку, але складніша в адмініструванні та аналізі, потребує більше часу і зусиль. Відгуки з одних джерел можуть мати більший вплив, якщо процес не ретельно керується [15].

180-градусні опитування проводяться швидше і зосереджуються на безпосередніх членах команди, тоді як 360-градусні охоплюють ширше коло зацікавлених сторін і забезпечують більш глибоке розуміння продуктивності працівника.

Отже, ТОВ «Промавтоматика Вінниця» інвестує в розвиток персоналу через організацію внутрішніх та зовнішніх навчальних програм, включаючи психологічні тренінги, що сприяють як професійному зростанню, так і особистісному розвитку співробітників. Також, заходи з тимбілдингу та мотиваційні курси спрямовані на покращення командної роботи та взаєморозуміння в колективі, а особисті розмови між керівником і підлеглим створюють атмосферу довіри та взаємопідтримки на ТОВ «Промавтоматика Вінниця».

Використання цих методів допомагає ТОВ «Промавтоматика Вінниця» створювати міцну та спільноту-орієнтовану робочу силу, що має велике значення для досягнення успіху та збереження конкурентоспроможності на ринку.

РОЗДІЛ 3

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

3.1 Розробка та впровадження програми соціально-психологічного розвитку персоналу підприємства

Розробка програми соціально-психологічного розвитку персоналу для ТОВ «Промавтоматика Вінниця» є важливим кроком для підвищення ефективності роботи, зміцнення корпоративної культури та покращення робочого середовища. У сучасному виробничому середовищі значна увага приділяється не лише технічним навичкам працівників, але й їхнім соціально-психологічним характеристикам. Від здатності працівників взаємодіяти, адаптуватися до змін, вирішувати конфлікти та підтримувати один одного залежить успішність виконання виробничих завдань і загальний успіх ТОВ «Промавтоматика Вінниця».

Одним з ключових елементів програми є розвиток нетворкінгу серед працівників ТОВ «Промавтоматика Вінниця». Нетворкінг, або побудова мережі професійних контактів, сприяє обміну знаннями та досвідом, зміцненню комунікацій і формуванню сприятливого робочого середовища.

Нетворкінг є ключовим елементом успішної соціально-психологічної програми розвитку персоналу, оскільки він сприяє не лише професійному зростанню, але й покращенню командної взаємодії та корпоративної культури ТОВ «Промавтоматика Вінниця». Одним з важливих аспектів є організація регулярних заходів, таких як семінари, воркшопи, корпоративні події та неформальні зустрічі, що сприяють обміну знаннями та досвідом між працівниками різних відділів ТОВ «Промавтоматика Вінниця». Це зміцнює внутрішні зв'язки та розвиває взаєморозуміння. Крім того, створення

внутрішніх платформ для комунікації, таких як корпоративні соціальні мережі або інтранет, забезпечує ефективний обмін інформацією та ідеями, сприяючи більш тісній співпраці [21].

Також важливим аспектом є впровадження програм наставництва (менторинг), де досвідчені працівники надають підтримку та поради новачкам або менш досвідченим колегам, що допомагає їм швидше адаптуватися та розвиватися професійно. Включення коучингу та реверсивного наставництва, де молодші працівники діляться знаннями з нових технологій та трендів зі старшими колегами, сприяє взаєморозумінню між поколіннями та розвитку нових навичок [22].

Розширення зовнішнього нетворкінгу через участь у професійних асоціаціях, конференціях та галузевих подіях дозволяє працівникам ТОВ «Промавтоматика Вінниця» розширювати свою професійну мережу, обмінюватися досвідом і знаннями, ознайомлюватися з новими тенденціями та технологіями. Це також сприяє створенню позитивного іміджу ТОВ «Промавтоматика Вінниця», налагодженню нових партнерств та залученню потенційних клієнтів. Запровадження цих аспектів нетворкінгу у програму соціально-психологічного розвитку персоналу сприятиме підвищенню рівня задоволеності працівників, їхньому професійному зростанню та загальному успіху ТОВ «Промавтоматика Вінниця».

Для досягнення максимального ефекту програма повинна включати наукові методи оцінки та розвитку персоналу. Серед широкого спектру доступних методів оптимальними для ТОВ «Промавтоматика Вінниця» будуть метод оцінки за компетенціями (Competency Assessment) та метод психометричних тестів. Ці методи дозволяють всебічно оцінити як професійні, так і особистісні характеристики працівників, сприяючи їх гармонійному розвитку та підвищенню ефективності роботи [23].

Оцінка, заснована на компетенціях (СВА), є методом вимірювання навичок, знань і здібностей, що стосуються конкретної ролі або навчальної мети. Цей підхід зосереджується на фактичних результатах діяльності особи,

а не лише на теоретичних знаннях, забезпечуючи тим самим більш точне відображення її здатності виконувати завдання в реальних умовах.

У корпоративному та освітньому середовищі оцінювання на основі компетенцій має на меті підтвердити, що особа володіє необхідними компетенціями для успішного виконання певної ролі або навчальної програми.

Цей процес передбачає виконання серії завдань, що відображають вимоги ролі або навчальної мети, з подальшою оцінкою продуктивності за цими компетенціями. Результати можна занести до матриці компетенцій для звітування та моніторингу.

Процес компетентнісного оцінювання є неперервним циклом, в якому оцінка навичок та здібностей людини не є лише одноразовою подією, але складається з кількох послідовних етапів. Починаючи з самооцінки, коли особа аналізує свої сильні та слабкі сторони, проходячи огляд робочого місця, де керівництво оцінює її ефективність у реальних умовах, і закінчуючи визначенням потреб у розвитку, цей процес спрямований на постійне удосконалення.

Після визначення проблемних моментів на робочому місці та в самооцінці настає етап навчання. Він включає як навчання прямо на роботі через ротацію посад, наставництво тощо, так і зовнішнє навчання через участь у семінарах, курсах або вебінарах. Це дозволяє особі розвивати свої навички та здібності в різних аспектах.

Після завершення етапу навчання настає час повторної оцінки. Це необхідно для визначення прогресу та ефективності проведених навчальних заходів. Такий підхід дозволяє постійно вдосконалювати навички та здібності працівника, щоб він був конкурентоспроможним на ринку праці та відповідав вимогам сучасного бізнесу.

Психометричні тести використовуються для визначення особистісних характеристик, здібностей та мотиваційних факторів працівників [24]. Вони допомагають глибше зрозуміти особистісні риси кожного працівника, його

мотивацію та здібності, що є важливим для ефективного підбору персоналу та поліпшення комунікацій у колективі.

Запровадження цих методів у програму соціально-психологічного розвитку персоналу дозволить ТОВ «Промавтоматика Вінниця» підвищити рівень задоволеності працівників, сприяти їхньому професійному та особистісному зростанню, а також забезпечити високий рівень продуктивності та ефективності роботи.

Наприклад, індикатор типу особистості Майерса-Бріггса (MBTI) є інструментом самооцінки, який базується на роботі Карла Юнга з аналізу типів особистості [23]. Цей інструмент був розроблений Ізабель Майерс та Кетрін Бріггс, які використали концепції Юнга для створення практичного інструменту для розуміння та класифікації особистості. Сьогодні MBTI є одним з найпоширеніших та використовуваних інструментів у психологічних дослідженнях, навчанні та професійній сфері (рис. 3.1).



Рисунок 3.1 – Інструмент MBTI для використання на ТОВ «Промавтоматика Вінниця»

Інструмент MBTI базується на чотирьох основних параметрах, що визначають особистість:

Екстраверсія (E) - Інтроверсія (I) описує, як люди отримують енергію: екстраверти віддають перевагу зовнішньому світу, соціальним взаємодіям та зовнішнім подразникам, тоді як інтроверти сприймають енергію з внутрішнього світу, більш схильні до самотності та внутрішніх роздумів.

Відчуття (S) - Інтуїція (N) вказує, як люди збирають інформацію. Люди, які віддають перевагу відчуттям, спираються на конкретні факти та деталі, тоді як ті, хто віддає перевагу інтуїції, більш увагу приділяють загальним тенденціям та можливостям майбутнього.

Мислення (T) - Відчуття (F) визначає, як люди приймають рішення. Люди, які віддають перевагу мисленню, спираються на логіку та об'єктивність, тоді як ті, хто віддають перевагу відчуттям, більш схильні до врахування емоцій та відчуттів інших.

Судження (J) - Сприйняття (P) вказує на те, як люди організовують своє життя. Люди, які віддають перевагу судженню, більш організовані та систематичні, тоді як ті, хто віддають перевагу сприйняттю, більш гнучкі та відкриті до нових вражень.

Розуміння цих чотирьох шкал керівництву ТОВ «Промавтоматика Вінниця» дозволить класифікувати особистість в один із 16 можливих типів, кожен з яких має свої унікальні риси та характеристики. Інструмент MBTI допоможе працівникові ТОВ «Промавтоматика Вінниця» краще зрозуміти себе, свої сильні та слабкі сторони, а також взаємодіяти з іншими особистостями в більш ефективний спосіб.

На ТОВ «Промавтоматика Вінниця» також можна використовувати тест на рівень емоційного інтелекту (EQ-i) [24]. Він є важливим інструментом для оцінки емоційних навичок та здібностей працівників. Його мета полягає в вимірюванні здатності людини розуміти, контролювати та виражати свої емоції, а також в усвідомленні та реагуванні на емоції інших. EQ-i допомагає виявити сильні та слабкі сторони в області емоційного інтелекту, що може

бути корисним для розвитку емоційної грамотності та ефективного міжособистісного спілкування. Вимірюються такі аспекти, як самосвідомість, самоконтроль, емпатія та соціальні навички, що робить цей тест важливим інструментом для підвищення ефективності комунікації та управління стресом на робочому місці.

Опитувальник Big Five є інструментом для вимірювання п'яти основних особистісних характеристик, що відомі як «Велика п'ятірка» [25]. (Big Five): відкритість досвіду, сумлінність, екстраверсія, дружелюбність та невротизм (емоційна стабільність) (рис.3.2).



Рисунок 3.2 – Опитувальник Big Five

Цей опитувальник дозволяє оцінити рівень кожної з цих особистісних рис та визначити, як вони впливають на поведінку та працездатність працівника. Відомості, отримані за допомогою опитувальника Big Five, можуть бути корисними для підбору персоналу, планування кар'єри та розвитку особистості працівників, а також для побудови ефективних робочих груп та команд на ТОВ «Промавтоматика Вінниця».

Отже, впровадження програми соціально-психологічного розвитку персоналу для ТОВ «Промавтоматика Вінниця» є ключовим кроком у забезпеченні успішності та ефективності роботи колективу. Використання методів, таких як тест на рівень емоційного інтелекту (EQ-i) та опитувальник Big Five, дозволяє керівництву компанії отримати важливі знання про емоційну і особистісну сфери своїх працівників. Це допомагає у підборі, оцінці та розвитку персоналу, покращенні комунікації та роботи в команді, а також підвищенні рівня задоволеності працівників та досягненні кращих результатів в діяльності компанії. Результативне впровадження цих програм може стати ключовим фактором у збереженні талановитих кадрів, підвищенні їхнього рівня продуктивності та сприяти розвитку позитивної корпоративної культури ТОВ «Промавтоматика Вінниця».

3.2 Підвищення кваліфікації керівників у сфері соціально-психологічного управління

У світі, де швидкі зміни та складні виклики є нормою, важливо розуміти, що керівники в сфері соціально-психологічного управління також мають постійно розвивати свої навички і знання. Якість керівництва має прямий вплив на робочий процес, задоволення працівників і загальну ефективність організації. Тому важливо, щоб керівники ТОВ «Промавтоматика Вінниця» були готові до сучасних викликів та мали необхідні знання і навички для успішного управління.

Збереження успішних відносин з командою є критично важливим для будь-якого лідера або менеджера. Для цього необхідно постійно вдосконалювати свої навички та підходи до керівництва. Один із ключових аспектів - це ефективне спілкування, яке включає в себе не лише вміння говорити, але й вміння слухати. Лідерам варто навчитися активно слухати свою команду, щоб зрозуміти їхні потреби, погляди та перспективи. Це сприяє

побудові взаєморозуміння та довіри, що є важливою основою для успішного співробітництва [26].

Важливо розвивати емпатію як ключовий лідерський навик. Приділяючи увагу особистим ситуаціям та потребам своїх співробітників, лідер може підтримати їх не лише професійно, а й особисто. Це сприяє підвищенню мотивації та залученості членів команди до спільних цілей та завдань.

Проведення індивідуальних зустрічей з членами команди - ще один важливий елемент підтримки відносин. Ці зустрічі дозволяють лідерам більш глибоко розуміти потреби та погляди своїх підлеглих, а також створюють можливість для відкритого обговорення питань та проблем.

Успішне керівництво передбачає постійне вдосконалення та розвиток як лідера. Лідери повинні шукати можливості для професійного росту, навчання та саморозвитку, щоб залишатися в курсі сучасних підходів до керівництва та відповідати змінюваним потребам своєї команди і організації.

Рекомендація для керівників ТОВ «Промавтоматика Вінниця», щодо їхнього розвитку та підвищення кваліфікації у сфері соціально-психологічного управління.

Розвиток соціально-психологічних управлінських навичок є важливим аспектом успішного лідерства. Перш за все, необхідно почати з читання книг і професійної літератури, які висвітлюють питання міжособистісної взаємодії на робочому місці, мотивації персоналу, ефективного спілкування і вирішення конфліктів. Ці книги містять глибоке розуміння теоретичних основ і найкращих практик, які допомагають будувати міцніші командні стосунки та підвищувати загальну ефективність роботи.

Відвідування семінарів та тренінгів із соціально-психологічного менеджменту – ще один ефективний спосіб розвитку професійних навичок. Такі заходи не лише дають нові знання, а й створюють можливості для спілкування з колегами, обміну досвідом та обговорення спільних проблем. Це сприяє формуванню професійної спільноти, де можна знайти підтримку та натхнення для подальшого розвитку.

Не менш важливим є самоаналіз і роздуми про власний стиль лідерства. Приділивши час аналізу своєї роботи, керівник може визначити свої сильні та слабкі сторони, зрозуміти, як його дії впливають на співробітників, і визначити шляхи подальшого розвитку. Це допомагає більш усвідомлено підходити до прийняття управлінських рішень і підвищувати ефективність.

Наставництво та коучинг також відіграють важливу роль у професійному зростанні. Знайти досвідченого наставника чи тренера, який має значний досвід соціально-психологічного менеджменту, може бути надзвичайно корисним. Така взаємодія дає можливість отримати цінні поради та рекомендації на основі реальних випадків та досвіду.

Нарешті, використання таких інструментів оцінювання, як 360-градусне оцінювання або центри оцінювання, дозволяє отримати об'єктивний відгук про ваші лідерські навички та ефективність управління. Це допоможе вам краще зрозуміти свої сильні сторони та сфери, які потребують вдосконалення. Застосовуючи набуті знання та навички в реальних робочих ситуаціях, керівник може зміцнити їх і отримати цінний практичний досвід.

Окрім традиційного читання, сучасні технології надають багато можливостей для онлайн-навчання. Онлайн-курси та вебінари дозволяють зосередитися на конкретних аспектах соціально-психологічного менеджменту, таких як спілкування в команді, вирішення конфліктів і побудова ефективних команд. Ці ресурси часто містять інтерактивні елементи, які дозволяють відразу застосувати отримані знання на практиці [26]

Отже, керівники ТОВ «Промавтоматика Вінниця» вкладають час та зусилля в свій особистий та професійний розвиток в сфері соціально-психологічного управління, мають можливість не лише зберегти свою ефективність в постійно змінному оточенні, але й стати справжніми лідерами, здатними навчати та надихати свою команду. Шлях самовдосконалення не завжди простий, але він є ключем до досягнення високих результатів у керівництві та до підтримки гармонійного та продуктивного робочого середовища. Тому кожен крок, який робить керівник ТОВ «Промавтоматика

Вінниця» у напрямку власного розвитку, є важливим і має потенціал перетворити його та його команду на справжніх професіоналів у сфері соціально-психологічного управління.

3.3 Створення сприятливого психологічного клімату на підприємстві

Більшу частину часу людина перебуває на роботі, тому здорова психологічна атмосфера в колективі – це не тільки запорука ефективного виконання працівниками своїх посадових обов’язків, а й довгострокових партнерських відносин між працівником і роботодавцем та загального процвітання компанії. Проте не кожен колектив може пишатися сприятливим психологічним кліматом у ньому. Особливо це стосується колективів підприємств автоматизації. [27].

Питання покращення психологічного клімату у колективі на ТОВ «Промавтоматика Вінниця» не зменшує своєї актуальності, особливо в час війни [28]. Тому для керівництва ТОВ «Промавтоматика Вінниця» постійно необхідно:

- Розвивати емоційний інтелект

Невміння контролювати власні емоції, порушення етики ділового спілкування, нетерпимість до чужих помилок, надмірна залежність від настрою перешкоджають нормальній роботі. Тому керівники ТОВ «Промавтоматика Вінниця» повинні розвивати емоційний інтелект, комунікативні навички, вдосконалювати навички конструктивної критики та емпатії.

- Скажіть «ні» депресивному настрою

Керівники ТОВ «Промавтоматика Вінниця» – як топ-менеджмент, так і менеджери середньої ланки – повинні усвідомлювати, що їх поведінка, стиль спілкування і навіть настроїв впливають на роботу всієї команди. Завдання

керівника – надихнути людей на плідну роботу, довести, що вони разом роблять важливу справу, зміцнити впевненість у завтрашньому дні.

- Відкрита політика

Негласність керівництва згубно позначається на атмосфері в колективі. Люди, які працюють в компанії, воліють знати, що в ній відбувається. Тому, щоб не погіршувати ситуацію, необхідно дотримуватися політики відкритості та прозорості, пояснюючи співробітникам, що відбувається та які плани на майбутнє.

- Справедливість як місія

Важлива місія лідерства - бути справедливим. У тих колективах, де кар'єрний ріст відбувається для реальних досягнень, завжди панує хороша психологічна атмосфера, а успіхи кожного співробітника не залишаються непоміченими. Натомість фаворитизм, несправедливі звинувачення, закулісні інтриги не сприяють дружній атмосфері в колективі.

- Орієнтація на партнерство

Керівники повинні будувати партнерські відносини з кожним співробітником, щоб створити оптимальний психологічний клімат у колективі ТОВ «Промавтоматика Вінниця». Односторонні відносини не можуть тривати довго. Тому, якщо вимагати результати лише від працівника, не враховуючи його потреб, рано чи пізно його звільнять. Партнерські відносини передбачають взаємну вигоду.

Отже, здорова психологічна атмосфера в колективі є ключовим фактором успішного функціонування ТОВ «Промавтоматика Вінниця». Розвиток емоційного інтелекту, запобігання депресивному настрою, дотримання відкритої політики, справедливий підхід та орієнтація на партнерство – це основні кроки, які керівники повинні вживати для покращення психологічного клімату в колективі. Виконуючи ці рекомендації, керівництво ТОВ «Промавтоматика Вінниця» зможе забезпечити не лише ефективну роботу кожного працівника, а й загальне процвітання нашої компанії, створивши сприятливе та комфортне робоче середовище для всіх.

ВИСНОВКИ

На основі проведеного дослідження можна зробити висновки, що:

1. Соціологічні методи відіграють ключову роль у керуванні персоналом, допомагаючи визначити ролі та місце працівників у колективі, ідентифікувати лідерів, забезпечувати їх підтримку, пов'язувати мотивацію працівників з кінцевими результатами діяльності, а також забезпечувати ефективне спілкування та вирішення конфліктів у колективі

2. Створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі є ключовим чинником ефективності організації. Застосування комплексних соціально-психологічних методів управління, базованих на глибокому розумінні психологічних аспектів діяльності людей, дозволяє не тільки оптимізувати взаємодію в командах різного розміру, але й вирішувати індивідуальні завдання, сприяючи особистісному розвитку працівників. Це, у свою чергу, підвищує загальну продуктивність і задоволеність роботою, що становить основу для стабільності та успіху будь-якої організації.

3. Застосування комплексних соціально-психологічних методів управління, заснованих на глибокому розумінні психологічних аспектів діяльності людей, дозволяє оптимізувати взаємодію в колективах різної чисельності, вирішувати індивідуальні завдання та сприяти особистісному розвитку співробітників.

4. ТОВ «Промавтоматика Вінниця» - це українська компанія, яка займається виробництвом та постачанням електротехніки. На основі наданої фінансової звітності можна зробити висновок, що фінансово-економічний стан підприємства значно покращився протягом останніх років. Основні показники демонструють такий розвиток, як зростання доходів, збільшення чистого прибутку, зростання активів, збільшення зобов'язань, зміна кількості працівників.

5. ТОВ «Промавтоматика Вінниця» інвестує в розвиток персоналу через організацію внутрішніх та зовнішніх навчальних програм, включаючи психологічні тренінги, що сприяють як професійному зростанню, так і особистісному розвитку співробітників. Також, заходи з тимблдингу та мотиваційні курси спрямовані на покращення командної роботи та взаєморозуміння в колективі, а особисті розмови між керівником і підлеглим створюють атмосферу довіри та взаємопідтримки на ТОВ «Промавтоматика Вінниця».

6. Впровадження програми соціально-психологічного розвитку персоналу для ТОВ «Промавтоматика Вінниця» є ключовим кроком у забезпеченні успішності та ефективності роботи колективу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ПОСИЛАНЬ

1. Офіційний сайт освіта UA URL: <https://osvita.ua/vnz/reports/management/14628/> (дата звернення 1.05.2024)
2. Отич О. М. Психолого-педагогічні засади управління: навч. - метод. посібник: НАПН України, ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти»- 56 с
3. Ходаківський Є.І., Богоявленська Ю.В., Грабар Т.П. Психологія управління - 492 с.
4. Прищак М. Д. Психологія управління в організації : навч. посібник / М. Д. Прищак, О. Й. Лесько. – [2-ге вид., перероб. і доп.]. – Вінниця. – 150 с.
5. Кравченко О. О. Психологічні аспекти управління персоналом / О. О. Кравченко, С. В. Кикоть // Молодий вчений. – № 3. – С. 101 – 103.
6. Офіційний сайт The Spark URL: <https://sparkmedia.com.ua/4-typy-temperamentu/> (дата звернення 3.05.2024)
7. Офіційний сайт Simply Psychology URL: <https://www.simplypsychology.org/introvert-extrovert.html> (дата звернення 3.05.2024)
8. Офіційний сайт Linked in URL: <https://www.linkedin.com/pulse/impact-psychological-climate-team-performance-peter-burnham> (дата звернення 6.05.2024)
9. Балановська Т. І. Соціально-психологічні аспекти забезпечення розвитку людських ресурсів. URL: <http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/2011/v2i3/222.pdf>
10. Гончаренко М. Особливості ідентифікації та використання методів управління персоналом організації. Інноваційна економіка. С. 186–189.
11. Харченко Г. Особливості соціально-психологічних методів в управлінні підприємством. Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства. С. 178–181

12. Нечепуренко А. І. Роль соціально - психологічних методів у розвитку менеджменту. Економіка управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики С. 68.

13. Донцов А. І. Психологія колективу: методологічні проблеми дослідження. К. С. 43-46

14. Михайленко Д. Г. Розвиток соціально - психологічних методів управління персоналом : автореф. дис. ... канд. екон. наук, 21с.

15. Мельник І. О., Разговорова А. А. Застосування соціально - психологічних методів управління колективом. Електронне наукове фахове видання з економічних наук «Modern Economics». 2019. №18.С. 99–105.

16. Офіційна сторінка ТОВ «Промавтоматика» URL: <https://www.pa.ua/>

17. Офіційна сторінка «Опендатабот» URL: <https://opendatabot.ua/c/34849153>

18. Офіційна сторінка «Clarity Project» URL: <https://clarity-project.info/edr/34849153/finances>

19. Звітність українських підприємств: «Товариство з обмеженою відповідальністю «Промавтоматика Вінниця». URL: https://zvitnist.com/34849153_TOVARYSTVO_Z_OBMEZHENOOU_VDPOVDAL NSTU_PROMAVTOMATY

20.Офіційний сайт Gallup URL: <https://www.gallup.com/analytics/318875/global-research.aspx> (дата звернення 12.05.2024)

21.Офіційний сайт Columbia University URL: <https://www.careereducation.columbia.edu/resources/what-networking-and-why-do-you-need-do-it> (дата звернення 17.05.2024)

22.Офіційний сайт Cloud Assess URL: <https://cloudassess.com/blog/competency-based-assessment/> (дата звернення 18.05.2024)

23.Офіційний сайт Verywell Mind URL:
<https://www.verywellmind.com/the-myers-briggs-type-indicator-2795583> (дата
 звернення 18.05.2024)

24.Офіційний сайт Executive Craft URL:
<https://www.executivecraft.com/emotional-intelligence-test-eq-i-reality-testing/>
 (дата звернення 18.05.2024)

25.Офіційний сайт Truity URL: <https://www.truity.com/test/big-five-personality-test> (дата звернення 18.05.2024)

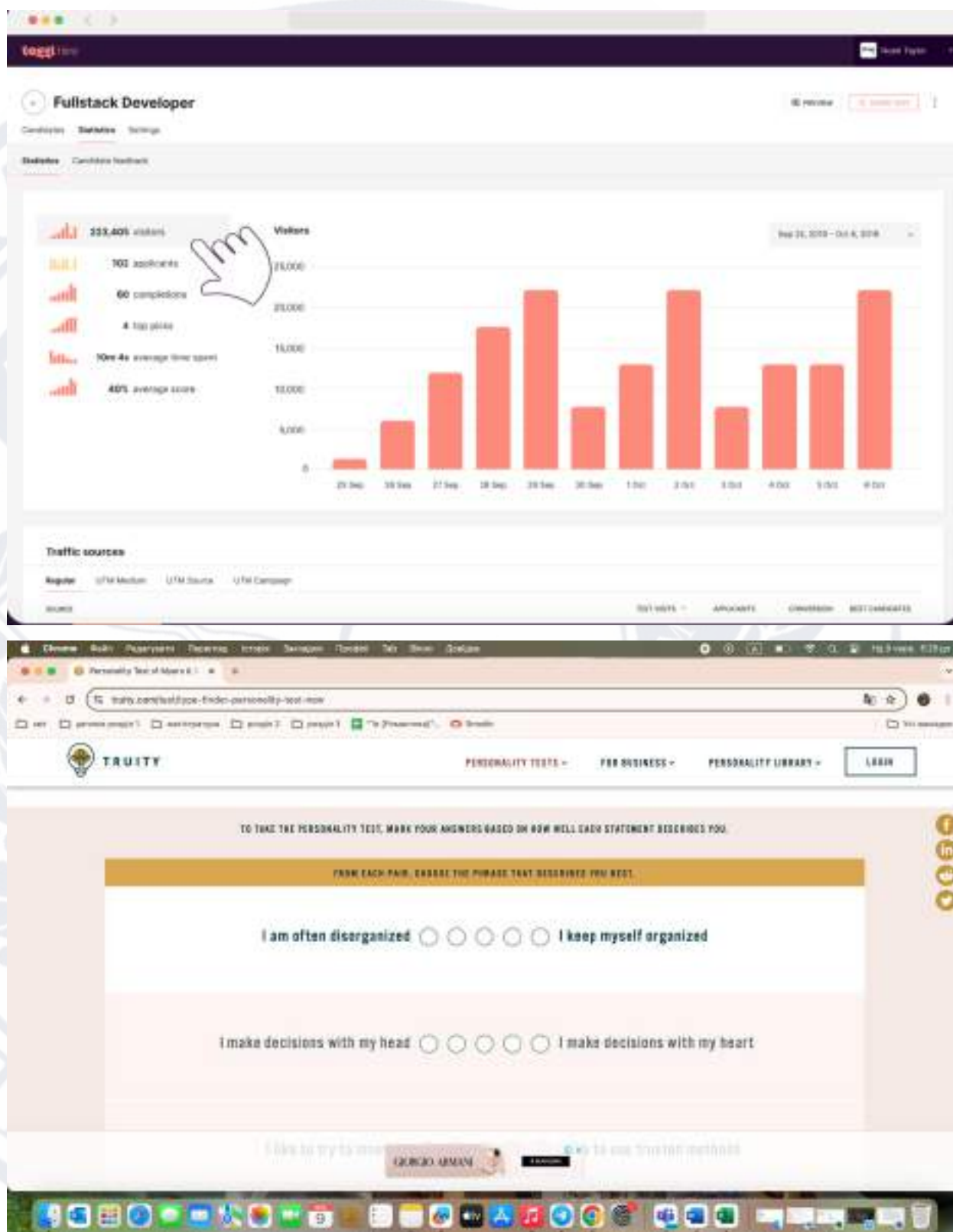
26.Офіційний сайт Forbes URL:
<https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2023/02/23/15-ways-managers-can-improve-their-leadership-skills/?sh=2fbe7f2e632d> (дата звернення
 20.05.2024)

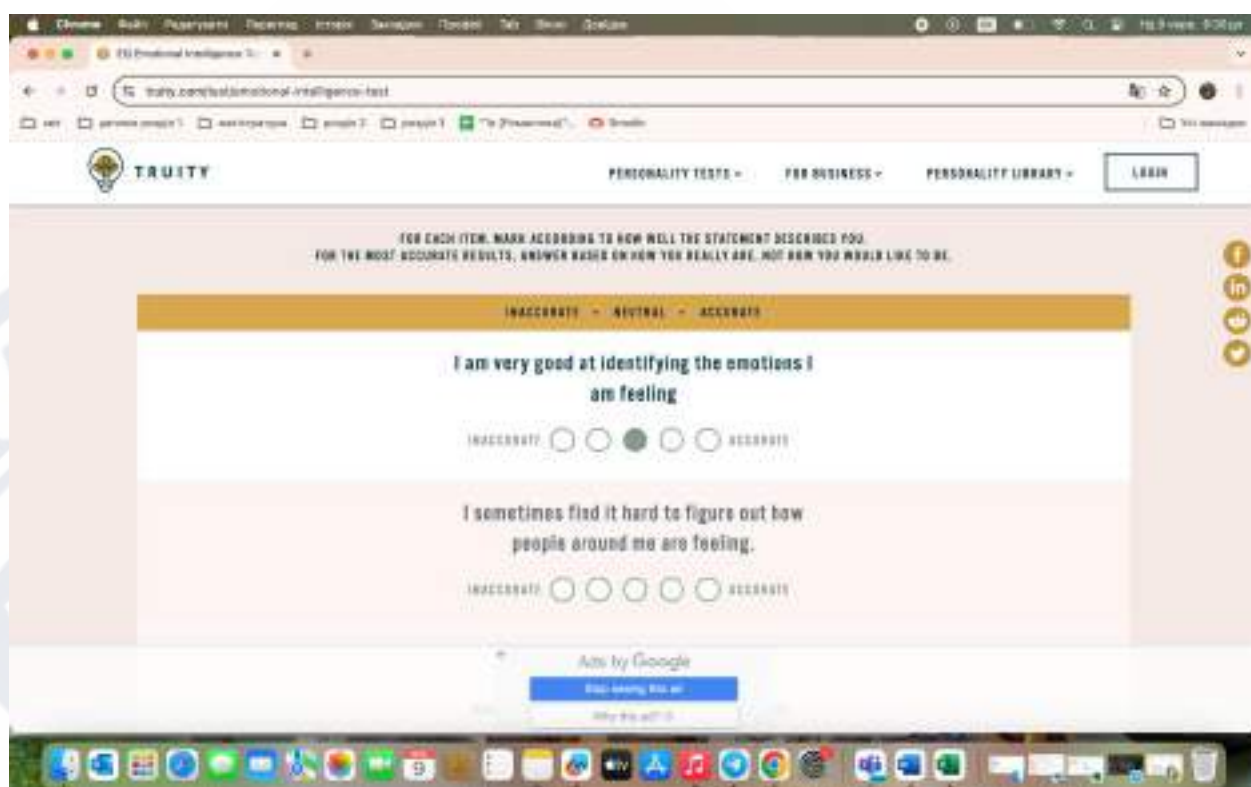
27.Офіційний сайт Business news daily URL:
<https://www.businessnewsdaily.com/8766-resolving-workplace-conflicts.html>
 (дата звернення 24.05.2024)

28.Офіційний сайт The Chamber of Auditors and Accountants of Ukraine
 URL: <https://pabu.com.ua/en/mediacentr-eng/proffesional-news/1232-favorable-psychological-climate-in-audit-firms-teams-important-issues-for-management>
 (дата звернення 24.05.2024)

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А





ДОДАТОК В

