

Міністерство освіти і науки України
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

Економіки та менеджменту

(повна назва факультету)

Менеджменту та адміністрування

(повна назва кафедри)

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня

бакалавра

(назва освітнього ступеня)

на тему:

**Удосконалення використання соціально-психологічних
методів в управлінні підприємством, на прикладі ДП
«СІМЕНС УКРАЇНА»**

Виконав: студент 4 курсу, групи БМ-41

спеціальності 073 «Менеджмент»

(шифр і назва спеціальності)

(підпис)

Татарин С.В.

(прізвище та ініціали)

Керівник

(підпис)

Юрик Н.Є.

(прізвище та ініціали)

Нормоконтроль

(підпис)

Мосій О.Б.

(прізвище та ініціали)

Завідувач кафедри

(підпис)

Сороківська О.А.

(прізвище та ініціали)

Рецензент

(підпис)

Мельник Л.М.

(прізвище та ініціали)

Тернопіль
2026

Міністерство освіти і науки України
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

Факультет Економіки та менеджменту
(повна назва факультету)
Кафедра Менеджменту та адміністрування
(повна назва кафедри)

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри
Сороківська О.А.
(підпис) (прізвище та ініціали)
« » 2026 р.

**ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ**

на здобуття освітнього ступеня бакалавра
(назва освітнього ступеня)
за спеціальністю 073 «Менеджмент»
(шифр і назва спеціальності)
студента Татарина Святослава Володимировича
(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи Удосконалення використання соціально-психологічних методів в управлінні підприємством, на прикладі ДП «СІМЕНС УКРАЇНА»

Керівник роботи Юрик Наталія Євгенівна, к.е.н., доцент
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

Затверджені наказом ректора від « 21 » 01 2026 року № 4/9-38

2. Термін подання студентом завершеної роботи 10 червня 2026 р.

3. Вихідні дані до роботи Фінансово-статистична звітність ДП «СІМЕНС УКРАЇНА».

4. Зміст роботи (перелік питань, які потрібно розробити) Вступ. 1 розділ Теоретичні основи соціально-психологічних методів в управлінні підприємством. 2 розділ Характеристика діяльності та оцінка використання соціально-психологічних методів в управлінні ДП «СІМЕНС УКРАЇНА». 3 розділ Вдосконалення соціально-психологічних методів в управлінні ДП «СІМЕНС УКРАЇНА». 4 розділ Безпека життєдіяльності, основи охорони праці. Висновки.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень, слайдів) Комплексний ефект від застосування соціально-психологічних методів управління на підприємстві. Суть та значення основних підходів до оцінки ефективності соціально-психологічних методів управління. Етапи методики дослідження ефективності соціально-психологічних методів управління. Характеристика основних бізнес-вертикалей ДП. Динаміка результатів чистого прибутку ДП. Структура соціальних і психологічних методів управління ДП. Динаміка результатів показників «кількість працівників» та «заробітна плата» на ДП. Основні кроки-етапи для підвищення рівня ефективності управління персоналом на ДП. Поетапна імплементація методики розробки підвищення рівня ефективності застосування соціально-психологічних методів в управлінні ДП.

АНОТАЦІЯ

Татарин С.В. Удосконалення використання соціально-психологічних методів в управлінні підприємством, на прикладі ДП «СІМЕНС УКРАЇНА».

Кваліфікаційна робота бакалавра: 66 сторінок, 23 рисунки, 7 таблиць, 4 додатки, 31 літературне джерело.

Предмет дослідження – використання соціально-психологічних методів в управлінні ДП «СІМЕНС УКРАЇНА».

Об’єкт дослідження – соціально-психологічні методи управління ДП «СІМЕНС УКРАЇНА».

Мета дослідження – дослідження теоретичних основ, здійснення оцінки й представлення основних напрямів щодо вдосконалення використання соціально-психологічних методів в управлінні на ДП «СІМЕНС УКРАЇНА».

Методи наукових досліджень: дослідницько-теоретичний; порівняльний; аналітико-статистичний; табличний; фінансово-економічний; експертного прогнозування; рангування та інші.

Практичне значення результатів дослідження полягає в представленні основних напрямів щодо удосконалення використання соціально-психологічних методів в управлінні підприємством ДП «СІМЕНС УКРАЇНА». Зокрема, розроблено методика підвищення ефективності застосування соціально-психологічних методів в управлінні ДП «СІМЕНС УКРАЇНА». Обґрунтовано необхідність провадження прогнозової соціально-психологічної моделі для оцінки робочого клімату на ДП «СІМЕНС УКРАЇНА».

Ключові слова: управління, методи управління, соціальні методи управління, психологічні методи управління, інноваційні методи управління.

SUMMARY

Tataryn S.V. Improving the use of socio-psychological methods in enterprise management (case study: SE «Siemens Ukraine»).

Bachelor's qualification work: 66 page, 23 figures, 7 tables, 4 additions, 31 references.

The subject of investigation is the use of socio-psychological methods in the management of the SE «Siemens Ukraine».

The object of investigation is the socio-psychological methods of management of the SE «Siemens Ukraine».

The aim of the work is to study the theoretical foundations, evaluate and present the main directions for improving the use of socio-psychological methods in management at the SE «Siemens Ukraine».

The methods of investigation are research-theoretical; comparative; analytical-statistical; tabular; financial-economic; expert forecasting; ranking and others.

The practical significance of the study results lies in presenting the main directions for improving the use of socio-psychological methods in the management of the SE «Siemens Ukraine». In particular, a methodology for increasing the effectiveness of the application of socio-psychological methods in the management of the «Siemens Ukraine» has been developed. The need for implementing a predictive social and psychological model to assess the working climate at «Siemens Ukraine» is substantiated.

Keywords: management, management methods, social management methods, psychological management methods, innovative management methods.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	8
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ.....	11
1.1 Загальна характеристика соціально-психологічних методів управління.....	11
1.2 Поняття та значення ефективності соціально-психологічних методів в процесі управління підприємством.....	16
РОЗДІЛ 2 ХАРАКТЕРИСТИКА ДІЯЛЬНОСТІ ТА ОЦІНКА ВИКОРИСТАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ В УПРАВЛІННІ ДП «СІМЕНС УКРАЇНА».....	21
2.1 Особливості створення, розвитку та сучасної діяльності ДП «СІМЕНС УКРАЇНА».....	21
2.2 Аналіз використання та застосування соціально-психологічних методів в управлінні ДП «СІМЕНС УКРАЇНА».....	32
РОЗДІЛ 3 ВДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ В УПРАВЛІННІ ДП «СІМЕНС УКРАЇНА».....	38
3.1 Розробка методики підвищення ефективності застосування соціально- психологічних методів в управлінні підприємством.....	38
3.2 Впровадження прогностичної соціально-психологічної моделі для оцінки робочого клімату на підприємстві.....	46
РОЗДІЛ 4 БЕЗПЕКА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ТА ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ.....	54
4.1 Правила техніки безпеки при експлуатації обладнання на виробничому підприємстві.....	54
4.2 Шляхи збереження працездатності та підвищення продуктивності праці на ДП «СІМЕНС УКРАЇНА».....	56
ВИСНОВКИ.....	60
БІБЛІОГРАФІЯ.....	62

ДОДАТКИ.....66

ВСТУП

Актуальність обраної теми зумовлена тим, що в сучасних умовах господарювання підприємства функціонують у середовищі постійних змін, невизначеності та високих вимог до адаптивності персоналу. Традиційні адміністративні та економічні методи управління вже не забезпечують належного рівня залученості працівників, тому зростає потреба в удосконаленні саме соціально-психологічних підходів, які враховують потреби, інтереси, цінності та поведінкові особливості людей.

Особливої ваги ця проблема набуває в умовах цифровізації, віддалених форм зайнятості, стресостійкості виробничого середовища та необхідності збереження продуктивності праці в кризових ситуаціях. У таких умовах керівництву підприємств необхідно застосовувати сучасні інструменти комунікації, нематеріального стимулювання, розвитку корпоративної культури та управління конфліктами.

Дослідження в сфері формування, застосування та використання соціально-психологічних методів в управлінні підприємством проводили такі вчені й науковці як: Багорка М.О. [1], Біловол Р.І. [3], Бойда С. [4], Даниленко В.В. [27], Кадирус І.Г. [1], Калюжна Ю.В. [29], Ковальський О.І. [24], Котовська І.В. [19], Михайліченко Л.В. [29], Мухіна М.М. [21], Перун В.І. [25; 26], Пшик-Ковальська О.О. [24; 25; 26], Сазонова Т.О. [27], Сушик І.В. [28], Сушик О.Г. [28], Череп О.Г. [29], Юрик Н.Є. [19; 22; 30; 31], Юрченко Н.І. [1] та інші.

Мета дослідження – дослідження теоретичних основ, здійснення оцінки й представлення основних напрямів щодо вдосконалення використання соціально-психологічних методів в управлінні на ДП «СІМЕНС УКРАЇНА».

Основні завдання дослідження:

1. Вивчення загальної характеристики соціально-психологічних методів управління.

2. Дослідження сутності поняття та значення ефективності соціально-психологічних методів в процесі управління підприємством.

3. Представлення особливостей створення, розвитку та сучасної діяльності ДП «СІМЕНС УКРАЇНА».

4. Здійснення аналізу використання та застосування соціально-психологічних методів в управлінні ДП «СІМЕНС УКРАЇНА».

5. Розробка методики підвищення ефективності застосування соціально-психологічних методів в управлінні ДП «СІМЕНС УКРАЇНА».

6. Впровадження прогностичної соціально-психологічної моделі для оцінки робочого клімату на ДП «СІМЕНС УКРАЇНА».

Об'єкт дослідження – соціально-психологічні методи управління ДП «СІМЕНС УКРАЇНА».

Предмет дослідження – використання соціально-психологічних методів в управлінні ДП «СІМЕНС УКРАЇНА».

Методи наукових досліджень: дослідницько-теоретичний; порівняльний; аналітико-статистичний; табличний; фінансово-економічний; експертного прогнозування; рангування та інші.

Інформаційна база дослідження: теоретичні, практичні, методичні та науково-дослідні матеріали вчених теоретиків і практиків, навчальні посібники, підручники, монографії, нормативно-правова база, фінансово-статистична звітність діяльності ДП «СІМЕНС УКРАЇНА».

Наукова новизна отриманих результатів дослідження полягає в авторському представленні основних теоретико-методичних положень та обґрунтуванні аналітично-практичних висновків щодо необхідності удосконалення використання соціально-психологічних методів в управлінні ДП «СІМЕНС УКРАЇНА».

Практичне значення результатів дослідження полягає в представленні та обґрунтуванні основних напрямів удосконалення використання соціально-психологічних методів в управлінні підприємством ДП «СІМЕНС УКРАЇНА», а саме: розробці методики підвищення ефективності застосування соціально-

психологічних методів в управлінні ДП «СІМЕНС УКРАЇНА» та обґрунтуванні необхідності провадження прогнозної соціально-психологічної моделі для оцінки робочого клімату на ДП «СІМЕНС УКРАЇНА».

Дані пропозиції, за необхідності, можуть бути застосовані в практичній діяльності ДП «СІМЕНС УКРАЇНА».

Структура та обсяг дослідження. Робота складається із вступу, чотирьох розділів, висновків та пропозицій. Дослідження містить 66 сторінок, 23 рисунки, 7 таблиць, 4 додатки. Бібліографія включає 31 найменування.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

1.1 Загальна характеристика соціально-психологічних методів управління

У сучасних умовах розвитку організацій, зростання ролі людського капіталу та ускладнення соціально-економічних процесів особливого значення набувають соціально-психологічні методи управління. Ефективність діяльності підприємств, установ і організацій дедалі більше залежить не лише від матеріальних ресурсів чи формальних управлінських рішень, а й від уміння керівників впливати на поведінку, мотивацію та міжособистісні відносини працівників. Саме тому дослідження сутності та значення соціально-психологічних методів управління є актуальним і необхідним.

Соціально-психологічні методи управління – це сукупність способів і прийомів впливу на соціальні групи та окремих працівників з метою формування сприятливого соціально-психологічного клімату, підвищення мотивації до праці, узгодження інтересів працівників і організації, а також забезпечення ефективної взаємодії в колективі [3].

На відміну від адміністративних та економічних методів, соціально-психологічні методи базуються на врахуванні психологічних особливостей особистості, закономірностей групової поведінки, цінностей, переконань, потреб і мотивів людей. Вони орієнтовані на внутрішні стимули працівників, а не на примус чи матеріальне заохочення.

Соціально-психологічні методи управління умовно поділяються на дві групи: соціальні та психологічні.

Зміст, характеристика та управлінський ефект соціальних методів управління подано в тал. 1.1.

Соціальні методи спрямовані на регулювання відносин у колективі та формування соціальної структури організації.

Таблиця 1.1 – Зміст, характеристика та управлінський ефект соціальних методів управління

Види соціальних методів управління	Зміст	Характеристика та управлінський ефект
- формування та підтримка корпоративної культури	створення, розвиток й закріплення системи спільних цінностей, норм, принципів, традицій і моделей поведінки, які поділяються працівниками та визначають їх ставлення до роботи, колег, керівництва й організації в цілому	забезпечує інтеграцію персоналу навколо спільних цілей, формує відчуття приналежності до організації та сприяє саморегуляції поведінки працівників на основі внутрішньо прийнятих норм і цінностей. У результаті зменшується плинність кадрів, покращується соціально-психологічний клімат, зростає мотивація та ефективність праці, що позитивно впливає на досягнення стратегічних цілей організації
- розвиток традицій і норм поведінки	формування, підтримка та закріплення в колективі ustalених правил, цінностей, звичаїв і моделей поведінки, які регулюють взаємовідносини між працівниками та визначають прийнятні стандарти професійної етики, взаємоповаги й відповідальності	сприяє формуванню єдиних стандартів поведінки, зміцненню корпоративної культури та підвищенню рівня саморегуляції працівників; забезпечує стабільність соціальних відносин у колективі, зменшує кількість конфліктів, підвищує згуртованість персоналу та лояльність до організації. У результаті зростає дисциплінованість, відповідальність і ефективність спільної діяльності, що позитивно впливає на загальні результати управління
- участь працівників в управлінні	залучення персоналу до процесів підготовки, обговорення та прийняття управлінських рішень, а також до контролю за їх виконанням	ґрунтується на принципах демократизації управління, партнерства та довіри між керівництвом і працівниками; сприяє врахуванню професійного досвіду персоналу, підвищує прозорість управлінських процесів і формує відчуття причетності працівників до результатів діяльності організації. Як наслідок, зменшується опір змінам, підвищується лояльність до керівництва та формується сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі
- соціальне планування	цілеспрямоване визначення цілей, завдань і заходів соціального розвитку колективу з урахуванням	забезпечує узгодження соціальних інтересів працівників із цілями організації, сприяє підвищенню соціальної відповідальності управління та орієнтації на довгостроковий

Продовження табл. 1.1

	потреб, інтересів і очікувань працівників	розвиток людського потенціалу; сприяє підвищенню рівня задоволеності працівників умовами праці, зміцненню трудової дисципліни та зниженню соціальної напруги в колективі. У результаті зростає мотивація, стабільність персоналу та ефективність діяльності організації, що позитивно впливає на досягнення її стратегічних цілей
- моральне стимулювання та визнання заслуг	полягає у нематеріальному заохоченні працівників шляхом публічного або індивідуального визнання їхніх досягнень, професійних успіхів, ініціативності та відповідального ставлення до роботи	базується на задоволенні соціальних і психологічних потреб особистості у повазі, самореалізації та соціальному схваленні; сприяє формуванню позитивної самооцінки працівників, зміцненню довіри до керівництва та позитивного морально-психологічного клімату в колективі. У результаті зростає продуктивність праці, посилюється лояльність працівників до організації, зменшується плинність кадрів і формується атмосфера взаємоповаги та зацікавленості у досягненні спільних цілей

Примітка: сформовано на основі інформації джерел [1; 4; 19; 25]

Зміст, характеристика та управлінський ефект психологічних методів управління подано в тал. 1.2.

Таблиця 1.2 – Зміст, характеристика та управлінський ефект психологічних методів управління

Види психологічних методів управління	Зміст	Характеристика та управлінський ефект
- переконання та навіювання	полягає у цілеспрямованому психологічному впливі керівника на свідомість і поведінку працівників з метою формування необхідних установок, поглядів і моделей дій	поєднує раціональний і емоційний вплив на персонал та ґрунтується на довірі до керівництва, його компетентності й особистому авторитет; сприяє формуванню позитивного ставлення працівників до управлінських рішень, підвищує рівень дисциплінованості, довіри та внутрішньої мотивації. У результаті зменшується опір змінам, покращується керованість колективу та забезпечується ефективна реалізація управлінських завдань
- особистий приклад	полягає у демонстрації власною поведінкою,	ґрунтується на механізмах наслідування та соціального навчання; сприяє підвищенню

Продовження табл. 1.2

керівника	стилем роботи, ставленням до обов'язків і людей тих норм, цінностей і стандартів, яких він вимагає від підлеглих	дисциплінованості, відповідальності та професійної культури працівників. У результаті зростає рівень довіри до керівництва, згуртованість колективу та ефективність управлінських рішень, що позитивно впливає на загальні результати діяльності організації
- мотиваційні бесіди	полягають у цілеспрямованому індивідуальному або груповому спілкуванні керівника з працівниками з метою з'ясування їхніх потреб, очікувань, проблем і мотивів праці, а також формування позитивного ставлення до професійних завдань і цілей організації	ґрунтується на принципах партнерського спілкування, довіри та поваги до особистості працівника; сприяє підвищенню внутрішньої мотивації, усвідомленню працівниками значущості власної праці та персональної відповідальності за результати діяльності. У результаті зростає залученість персоналу, покращується продуктивність праці, зменшується рівень конфліктності та зміцнюється соціально-психологічний клімат у колективі
- психологічна підтримка	полягає у наданні працівникам допомоги в подоланні емоційних та стресових навантажень, вирішенні особистих і професійних проблем, підтримці морального стану та відчуття впевненості у своїх силах	ґрунтується на принципах емпатії, довіри та емоційної взаємодії між керівником або психологом і працівником; допомагає знизити рівень стресу, запобігти вигоранню, зміцнити психоемоційний стан персоналу та створити атмосферу взаємопідтримки у колективі. У результаті зміцнюється соціально-психологічний клімат у колективі, підвищується згуртованість і ефективність спільної діяльності організації
- формування командного духу	полягає у розвитку у працівників почуття спільної відповідальності, взаємопідтримки та співпраці для досягнення загальних цілей організації	базується на психологічних принципах згуртованості, співробітництва та соціального навчання; сприяє формуванню довіри між членами колективу, розвитку комунікативних навичок і взаємного контролю, а також зміцненню морально-психологічного клімату. У результаті зростає згуртованість, взаємоповага та лояльність до організації, зменшується конфліктність, а колектив працює більш скоординовано та результативніше
- управління конфліктами та стресами	полягає у своєчасному виявленні, аналізі та врегулюванні конфліктних ситуацій і стресових факторів у колективі	базується на принципах емпатії, діалогу, конструктивного вирішення проблем і профілактики емоційного вигорання; сприяє зниженню рівня конфліктності, покращенню морального стану працівників, підвищенню продуктивності та ефективності роботи колективу. У результаті зміцнюється згуртованість, дисципліна та лояльність до організації, зменшується плинність кадрів і підвищується стабільність управлінських процесів

Примітка: сформовано на основі інформації джерел [3; 25; 27; 29]

Психологічні методи пов'язані з впливом на внутрішній світ особистості та її поведінку.

Застосування соціально-психологічних методів управління на підприємстві має комплексний ефект і приносить як управлінські, так і соціальні вигоди (рис. 1.1).



Рисунок 1.1 – Комплексний ефект від застосування соціально-психологічних методів управління на підприємстві

Примітка: сформовано на основі інформації джерела [19]

Значення соціально-психологічних методів управління полягає в їх здатності забезпечити стійкий і довготривалий ефект управлінського впливу.

Дані методи сприяють:

- підвищенню продуктивності праці;
- зростанню рівня задоволеності працівників роботою;
- зниженню плинності кадрів;
- формуванню позитивного соціально-психологічного клімату;
- зменшенню конфліктів у колективі;
- розвитку лояльності персоналу до організації [25].

Особливо важливою є роль соціально-психологічних методів в умовах криз, змін, воєнного стану та невизначеності, коли психологічна підтримка працівників і довіра до керівництва стають ключовими чинниками стабільної діяльності організації [28].

Отже, соціально-психологічні методи управління є невід'ємною складовою сучасної системи менеджменту. Вони дозволяють ефективно впливати на поведінку та мотивацію працівників, гармонізувати відносини в колективі та підвищувати загальну результативність діяльності організації. Комплексне поєднання соціально-психологічних, економічних і адміністративних методів створює передумови для сталого розвитку організацій у сучасних умовах.

1.2 Поняття та значення ефективності соціально-психологічних методів в процесі управління підприємством

В сучасних умовах розвитку організацій соціально-психологічні методи управління відіграють ключову роль у забезпеченні продуктивності праці, згуртованості колективу та стабільності трудових відносин, та й в процесі управління підприємством загалом. Соціально-психологічні методи управління є важливим інструментом впливу керівництва на поведінку, мотивацію та психологічний стан працівників. Оцінка їх ефективності необхідна для

оптимізації управлінських рішень, підвищення продуктивності та зміцнення соціально-психологічного клімату в колективі [21].

Визначення ефективності цих методів є необхідним для підвищення результативності управлінських рішень та оптимізації взаємодії керівництва з персоналом.

Ефективність соціально-психологічних методів управління визначається як ступінь досягнення цілей організації через вплив на психіку, поведінку та мотивацію працівників. До ключових цілей належать:

- підвищення продуктивності праці;
- зміцнення командної взаємодії;
- поліпшення морально-психологічного клімату;
- формування корпоративної культури;
- зниження конфліктності та плинності кадрів [27].

Ефективність методів визначається не лише результатами діяльності, але й психологічним та соціальним станом працівників.

Методика дослідження ефективності соціально-психологічних методів управління включає комплекс кількісних та якісних підходів, спрямованих на оцінку впливу методів на поведінку, мотивацію та психологічний клімат у колективі [1].

Суть та значення основних підходів до оцінки ефективності соціально-психологічних методів управління представлена в табл. 1.3.

Таблиця 1.3 – Суть та значення основних підходів до оцінки ефективності соціально-психологічних методів управління

Назва підходу	Суть	Значення
Кількісний підхід	Вимірює конкретні результати: продуктивність праці, плинність кадрів, кількість конфліктів, відсутність на робочому місці. Використовуються статистичні методи: аналіз динаміки показників до і після застосування методів, опитування, анкети.	Даний підхід є важливим інструментом оцінки ефективності соціально-психологічних методів управління, оскільки забезпечує об'єктивність, контроль результатів, наочність і можливість планування подальших управлінських дій.

Якісний підхід	Оцінює психологічні та соціальні ефекти: рівень мотивації, задоволеність працею, довіру до керівництва, згуртованість колективу. Використовуються спостереження, інтерв'ю, психологічні тести, методи самооцінки та групових обговорень.	Даний підхід є критично важливим для оцінки ефективності соціально-психологічних методів управління, оскільки дозволяє вивчати психологічний стан, мотивацію та соціальні взаємодії в колективі, розкривати механізми впливу керівництва та приймати обґрунтовані управлінські рішення.
Комплексний підхід	Поєднує кількісні та якісні показники для всебічної оцінки ефективності. Дозволяє зіставити реальні результати діяльності колективу з психологічними характеристиками працівників.	Даний підхід дозволяє одночасно підвищувати продуктивність, покращувати морально-психологічний клімат і зміцнювати корпоративну культуру, що забезпечує довгострокову стабільність та конкурентоспроможність підприємства.

Примітка: сформовано на основі інформації джерела [4]

Комплексне застосування даних підходів забезпечує об'єктивність, повноту та практичну значущість дослідження.

Методика дослідження ефективності соціально-психологічних методів управління включає кілька етапів, які представлені на рис. 1.2.

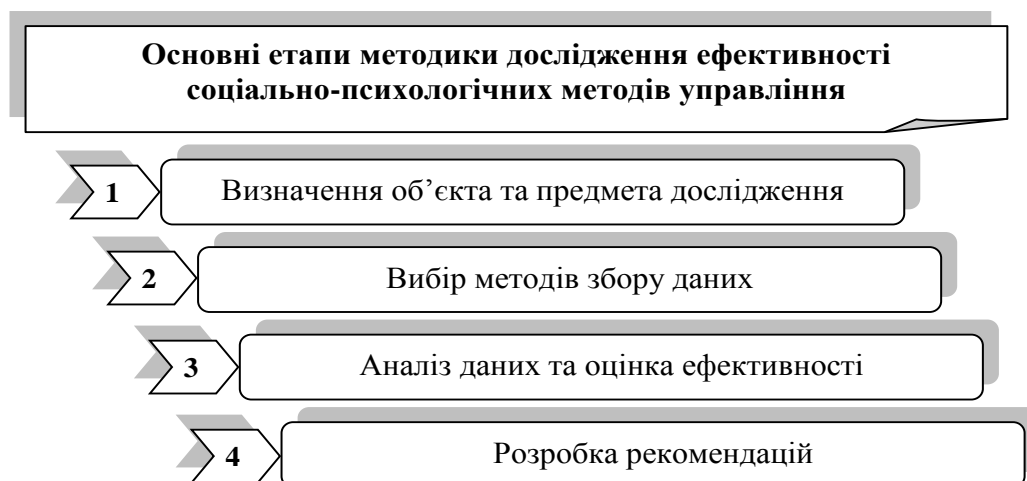


Рисунок 1.2 – Етапи методики дослідження ефективності соціально-психологічних методів управління

Примітка: сформовано на основі інформації джерела [29]

Дані етапи методики включають наступні кроки, а саме:

1. Визначення об'єкта та предмета дослідження:

- об'єкт – колектив організації;
- предмет – соціально-психологічні методи управління та їхній вплив на ефективність роботи.

2. Вибір методів збору даних:

- анкетування та опитування працівників;
- спостереження за поведінкою у колективі;
- аналіз статистичних даних (результати праці, показники відсутності на роботі, плинності кадрів);
- інтерв'ю з керівниками та працівниками;
- психологічні тести (рівень мотивації, стресостійкість, командна взаємодія тощо).

3. Аналіз даних та оцінка ефективності:

- порівняння показників до та після впровадження соціально-психологічних методів;
- виявлення взаємозв'язків між методами і результатами діяльності;
- використання методів кореляційного та регресійного аналізу для визначення впливу методів на продуктивність і соціально-психологічний клімат.

4. Розробка рекомендацій:

- на основі результатів дослідження пропонуються конкретні управлінські заходи для підвищення ефективності методів;
- визначаються найбільш дієві методи для конкретного колективу [19].

Методика дослідження ефективності соціально-психологічних методів управління є ключовим інструментом підвищення результативності роботи організації [28]. Значення методики полягає в тому, що вона:

- дає змогу всебічно оцінити ефект соціально-психологічних методів на продуктивність та соціально-психологічний клімат;
- підвищує обґрунтованість управлінських рішень;
- сприяє прогнозуванню результатів нових управлінських заходів та формуванню довгострокових стратегій розвитку персоналу.

Також дана методика дозволяє не лише оцінити вплив методів на продуктивність, мотивацію та психологічний стан персоналу, але й розробити рекомендації щодо їх оптимізації та вдосконалення управлінських процесів, підвищенню ефективності управлінських рішень, зміцненню командної взаємодії, зниженню конфліктності та формуванню сприятливого соціально-психологічного клімату, а її використання є необхідною умовою для адаптації підприємства до сучасних вимог і забезпечення сталого розвитку організації.

РОЗДІЛ 2

ХАРАКТЕРИСТИКА ДІЯЛЬНОСТІ ТА ОЦІНКА ВИКОРИСТАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ В УПРАВЛІННІ ДП «СІМЕНС УКРАЇНА»

2.1 Особливості створення, розвитку та сучасної діяльності ДП «СІМЕНС УКРАЇНА»

ДП «СІМЕНС УКРАЇНА» є скороченою назвою, повна його назва звучить як дочірнє підприємство із 100 %-ю іноземною інвестицією «СІМЕНС УКРАЇНА» [14; 15].

Досліджуване підприємство є частиною міжнародної компанії, яка була на початку свого створення заснована як «Сіменс Акціонерне товариство, Берлін і Мюнхен», згідно законодавства Федеративної Республіки Німеччини є юридичною особою та зареєстрована в торговому реєстрі районного суду міста Мюнхен за № HRB 12300. Її юридичною адресою є така як: 80333, Німеччина, м. Мюнхен, Віттельсбахерплатц 2.

Наступним етапом стало те, що згідно укладеного договору купівлі й передачі частки підприємства № К 0388/2011 від 03.03.2011 р. 100 % пайового капіталу цього підприємства перейшло у власність Сіменс Акцієнгезельшафт Остеррайх, тобто компанії, яка є заснованою та провадить свою діяльність на основі законодавства Австрії (зареєстрована у торговому реєстрі господарського суду в місті Відні за № FN 60562m). Адреса цієї компанії: Австрія, м. Відень, Сіменсштрассе, 90, 1210.

Слід зазначити, що досліджуване ДП «СІМЕНС УКРАЇНА» було засноване ще як у 1997 р. Протягом 1992-1997 років в Україні успішно діяло офіційне представництво компанії «Сіменс Акціонерне товариство, Берлін і Мюнхен».

Що стосується розміщення центрального офісу даного ДП, то він розташовується та працює в м. Києві, а всі його регіональні філії працюють в

таких містах України як: Львів, Одеса, Дніпро, Харків. Важливо вказати, що вищий орган управління цього ДП «СІМЕНС УКРАЇНА» – це власник; виконавчий орган ДП – це дирекція, яку складають генеральний директор та комерційний директор, які провадять спільну діяльність та здійснюють управління згідно статуту підприємства та рішень власника, а також вони є підзвітними власнику [14; 15].

На рис. 2.1 відображено особливості управлінської структури ДП «СІМЕНС УКРАЇНА».

Організаційна структура та управління

Департамент	Відділ	Група
Дирекція		
	Адміністративний відділ	
	Відділ комунікацій	
	Відділ охорони праці	
	Відділ безпеки підприємства	
	Відділ фінансового контролю та бухгалтерського обліку	
	Відділ з управління корпоративними закупками / нерухомістю	Група транспорту
	Відділ інформаційних технологій	Група інфраструктури
Департамент з управління персоналом		
	Відділ комплексних послуг з кадрового адміністрування	
Департамент "Цифрова промисловість"		
	Відділ збуту	
	Відділ керування рухом	
	Відділ автоматизованих систем керування	
	Відділ контрольно-вимірювальних приладів	
	Відділ сервісу обладнання	
	Фінансовий відділ	Група обробки замовлень Група логістики
Департамент "Інтелектуальна інфраструктура"		
	Відділ електроенергетики та автоматизації	
		Група зі збуту обладнання та рішень Група підтримки збуту Група з розробки та реалізації проектних рішень
	Відділ комутаційної техніки та техніки низької напруги	Група техніки низької напруги Група комутаційної техніки
	Відділ автоматизації та безпеки будівель	Група систем автоматизації будівель Група систем безпеки будівель
	Фінансовий відділ	
Департамент "Проектні рішення та електроприводні системи"		
	Відділ продажів та технічної підтримки	
	Відділ проектного менеджменту	
	Відділ розробки програмного забезпечення	
	Фінансовий відділ	
Філія "Південна" (м.Одеса)		
	Відділ сервісу обладнання	
Регіональне представництво "Західне" (м.Львів)		
	Відділ сервісу обладнання	
Регіональне представництво "Північно-Східне" (м.Харків)		
Регіональне представництво "Дніпро-індустріальний" (м.Дніпро)		
	Відділ продажів та технічної підтримки	
	Відділ розробки програмного забезпечення	
	Відділ розробки апаратного забезпечення	
	Відділ проектного менеджменту	

Рисунок 2.1 – Структура управління ДП «СІМЕНС УКРАЇНА»

Примітка: інформація взята із джерела [8]

На рис. 2.2 відображено основні галузі, в яких здійснює свою діяльність досліджуване підприємство.

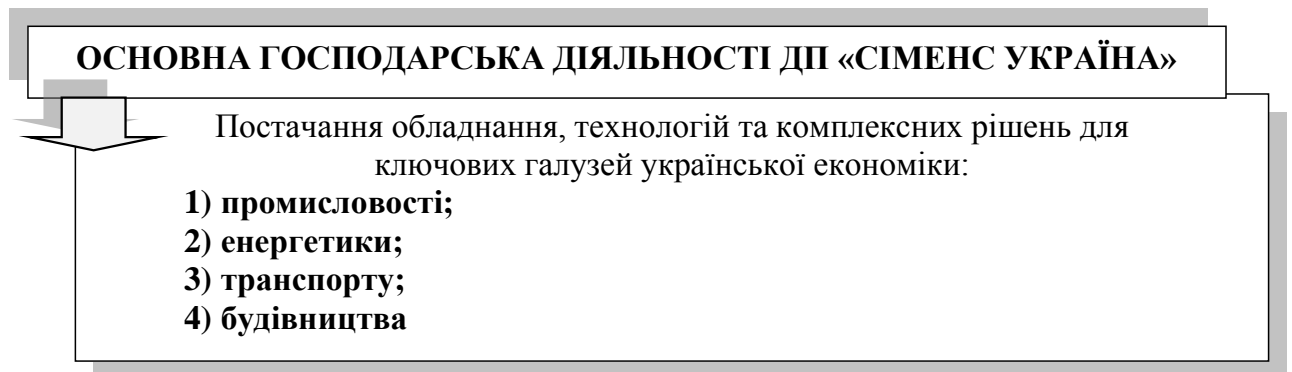


Рисунок 2.2 – Основна господарська діяльність ДП «СІМЕНС УКРАЇНА»

Примітка: сформовано на основі джерела [8; 14]

Крім цього, вартим уваги є власне історія започаткування та розвитку цієї іноземної компанії «Siemens». Отже, початковим та найголовнішим етапом був момент її створення та заснування, яке датується ще як далеким 1847 роком. З чого стає зрозумілим, що дана компанія є безумовним світовим лідером у сфері електротехніки, який розпочинав свою історію як звичайний та всього-на-всього простий стартап, в якому брало участь й здійснювало діяльність лише 10 працівників. Тобто, дана компанія пройшла величезний шлях щодо свого розвитку та успішно працює на ринку своєї галузі вже понад 175 років, а також є найвизначнішою й однією із найголовніших інноваційних та технологічних сил в цій сфері. Її пройдений шлях – від звичайнісінької майстерні, що розміщувалася на задньому дворі в м. Берліні й до сформованої однієї із найпотужніших світових глобальних корпорацій, просто вражає, адже, зовсім небагато міжнародних технологічних компаній можуть похвалитися наявністю такої тривалої та доволі успішної історії свого «життєвого шляху як компанія «Siemens».

Основними віхами щодо створення та технологічного розвитку компанії «Siemens» [15] є:

1) 1847-1865 pp.: початковий етап щодо створення та заснування власне компанії «Siemens», яка на своєму початку формувалася як певна «компанія-піонер» на основі технологічної винахідливості та активної діяльності, що зосереджуватиметься на функціонуванні щодо зовнішніх ринків;

2) 1866-1896 pp.: етап здійснення проєктування різноманітних та важливих високовольтних пристроїв, а також початок розробки великих міжнародних проєктів, зокрема, в цей час було винайдено динамомашину та проведено успішні завершення різноманітних масштабних й технологічно вимогливих проєктів, які зуміли принесли міжнародне визнання «Siemens & Halske»;

3) 1897-1918 pp.: етап рівня зростання компанії на основі консолідації та партнерства, в цей проміжок часу дана компанія зуміла значно розширитися та заснувати «Siemensstadt», яке відображало собою «нове промислове містечко», що було розташоване поблизу Берліна та яке почало зростати досить швидкими темпами;

4) 1919-1932 pp.: так званий етап «упорядкування» діяльності цієї компанії та успішна спроба її повернення на світовий ринок, адже, після завершення Першої світової війни цій компанії багато зусиль довелося затратити, щоб зуміти як пристосуватися до нової економіки мирного часу, так і зуміти відновити власні лідерські позиції на світовому технологічному ринку;

5) 1933-1945 pp.: етап компанії, який відображає її діяльність в умовах націонал-соціалізму та воєнної економіки, зокрема, в умовах тоді існуючої нацистської Німеччини стан переозброєння та власне економіка воєнного часу займали одну із домінантних позицій, що також відобразилося і в здійсненні комерційної діяльності «Siemens», крім того, в той період діяльність цієї компанії, як і всіх інших, характеризувалася значним використанням примусової праці;

6) 1945-1966 pp.: етап проходження відбудови та підйому компанії до рівня глобальної корпорації, внаслідок Другої світової війни компанія «Siemens» зазнала втратити близько чотири п'ятих власних активів як у самій

Німеччині, так і за кордоном, але, застосувавши ряд ефективних управлінських рішень та впровадивши успішні заходи, все ж до середини 1950-х років керівництво цієї компанії змогло як її успішно відбудувати, так і зуміло повернути її на міжнародний ринок;

7) 1966-1988 рр.: етап виходу на нові ринки та формування нових напрямів бізнесу, зокрема, досить важливим щодо діяльності компанії «Siemens» є саме 1969 р., за який дане підприємство зуміло успішно переорієнтувати власну корпоративну структуру, з метою врахування бізнес-умов глобалізації для своїх ринків та ринкових сегментів, а також й наявності виникнення кардинально нових умов щодо значного розвитку технологічного прогресу тощо;

8) 1989-2006 рр.: так званий етап нових шляхів у кризові часи, саме в цей період діяльність компанії «Siemens» зіштовхнулася із значними проблемами, які були несхожими на ті, які вона вже зуміла успішно вирішити, а тому почала запроваджувати перші серйозні та глобальні рішення, серед яких, зокрема, варто виокремити – першу комплексну реформу щодо корпоративної організації, запуск програми «Десять пунктів та криза відповідності»;

9) 2007-2020 рр.: етап «визначення цифровізації», керівництво та менеджмент цієї компанії «Siemens» систематично звертали та зосереджували свою увагу саме на сфері зростання – це і формування нової корпоративної орієнтації та структури, ретельне виважене придбання та застосування нових інноваційних методів, що, в підсумку, допомогли зробити цю компанію однією із готових до не тільки прийняття майбутнього, а й забезпечення можливості створення цього майбутнього.

Міжнародна компанія «Siemens» дотримується й успішно реалізовує стратегію щодо забезпечення та впровадження високотехнологічних змін повсякденного життя людства як от уже понад 175 років поспіль, створюючи та впроваджуючи в життя й реальність унікальні й необхідні технології, які й справді як підтримують, так і кардинально змінюють їх життя – починаючи із телеграфу продукція компанії об'єднує людей з усього світу, а наявний

неповторний «інноваційний дух» корпорації як продовжував зміни, так і надалі продовжує успішно змінювати сучасне життя людства.

До основних із наявних численних новаторських технологічних етапів компанії «Siemens» варто віднести такі як:

- 1) технології приводу та автоматизації;
- 2) технології генерації та розподілу електроенергії;
- 3) технології транспорту.

Отже, завдяки забезпеченню та підтримці постійного розвитку, компанія «Siemens» зуміла стати та зарекомендувати себе як одна із доволі потужних провідних технологічних світових компаній, що зорієнтована на сфери промисловості, інфраструктури, транспорту й охорони здоров'я, та та, яка вміє не тільки ефективно підтримувати теперішнє, але й успішно перетворювати його майбутнє на основі підтримки рівня повсякденного життя мільярдів людей в цілому світі, та завдяки цьому вміє зайняти по праву світову лідерську позицію в технологічній галузі.

На рис. 2.3 представлено ключові показники успішної та ефективної діяльності міжнародної компанії «Siemens».

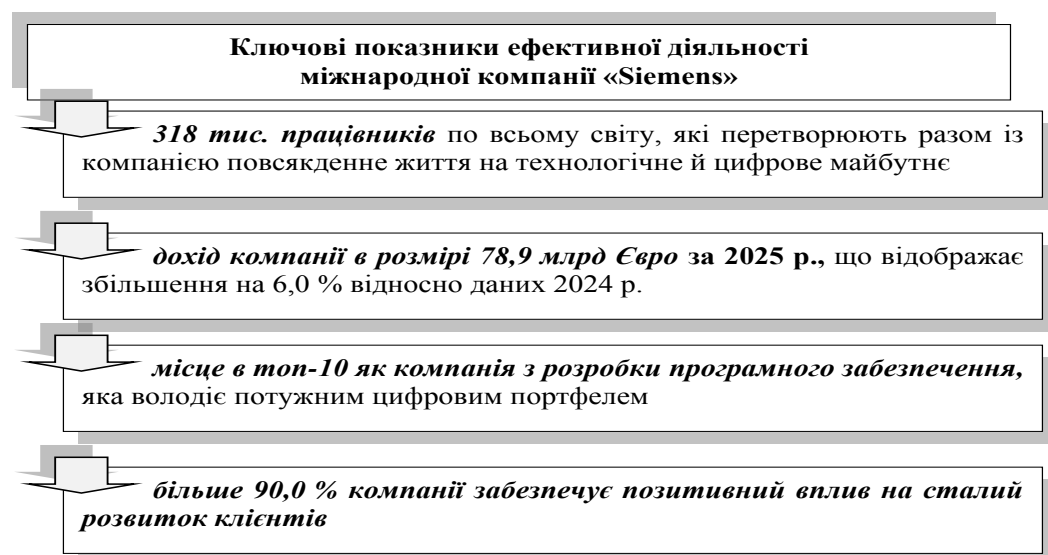


Рисунок 2.3 – Ключові показники ефективної діяльності міжнародної компанії «Siemens»

Примітка: сформовано на основі джерела [13; 14]

На рис. 2.4 представлено характеристика основних напрямів діяльності міжнародної компанії «Siemens».

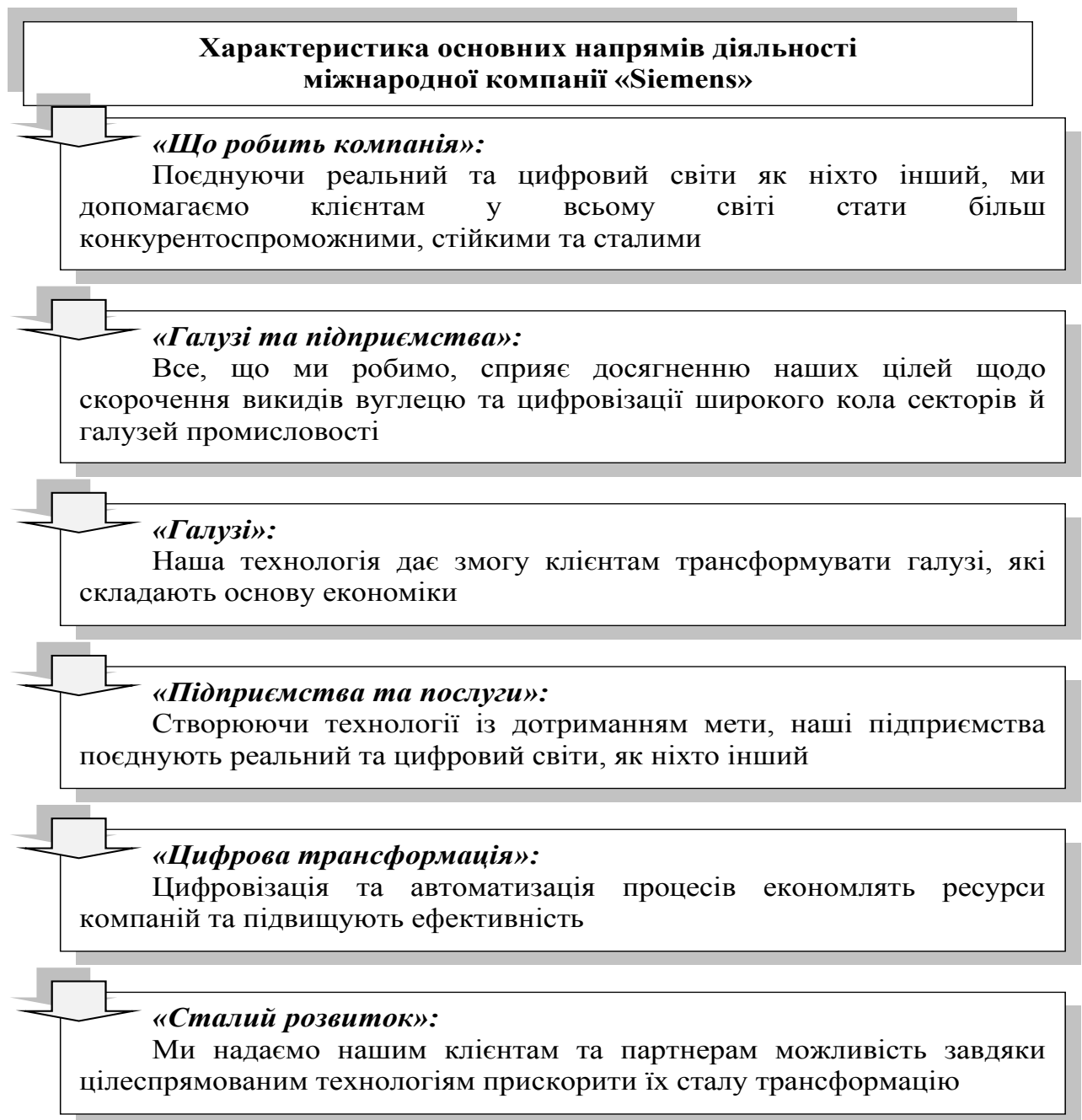


Рисунок 2.4 – Основні напрями щодо діяльності міжнародної компанії «Siemens»

Примітка: сформовано на основі джерела [13; 14; 15]

На рис. 2.5 показані й описані основні особливості діяльності міжнародної компанії «Siemens».

Особливості діяльності міжнародної компанії «Siemens»

«Приналежність трансформується»:

У «Siemens» наша основна мета – створювати технології, які змінюють повсякденне життя для кожного. Наші технології працюють на основі інновацій, підживлюються різноманітним мисленням, різноманітним досвідом та унікальними перевагами наших людей. Ми віримо, що конкурентоспроможність йде рука об руку з різноманітними командами

«Різноразомні команди»:

Команди, що об'єднують людей з різним походженням, досвідом та поглядами, є більш конкурентоспроможними та забезпечують кращі рішення, більше інновацій та покращують продуктивність

«Рівні можливості»:

Ми створюємо рівні можливості, щоб забезпечити кожному справедливий шанс на успіх – на основі індивідуальних заслуг, кваліфікації та досягнень

«Інклюзивне робоче місце»:

Ми створюємо робоче середовище, де чуємо кожен голос, усі наші співробітники відчують приналежність і кожен може зробити свій внесок як справжній учасник – щоб глибше взаємодіяти, ефективніше співпрацювати та працювати найкраще

«Належність»:

Коли ми враховуємо кожен голос, забезпечуємо рівні можливості для розвитку для всіх, а наші співробітники відчують почуття приналежності, вони досягають кращих результатів

Рисунок 2.5 – Особливості діяльності міжнародної компанії «Siemens»

Примітка: сформовано на основі джерела [13; 14]

Дійсно, керівництво та управління компанії «Siemens» робить усе, щоб зуміти якнайкраще підтримувати ініціативність своїх команд (працівників

компанії зі всього світу), забезпечувати рівні можливості для всіх, без виключення, а також надавати таке необхідне в сучасному бізнес-світі інклюзивне робоче середовище для того, щоб краще мотивувати на стимулювання інновацій та, заодно, за допомогою цих заходів створювати й формувати сильне відчуття приналежності до цієї діяльності загалом.

На рис. 2.6 продемонстровано взаємозв'язок головної мети та стратегії діяльності міжнародної компанії «Siemens».

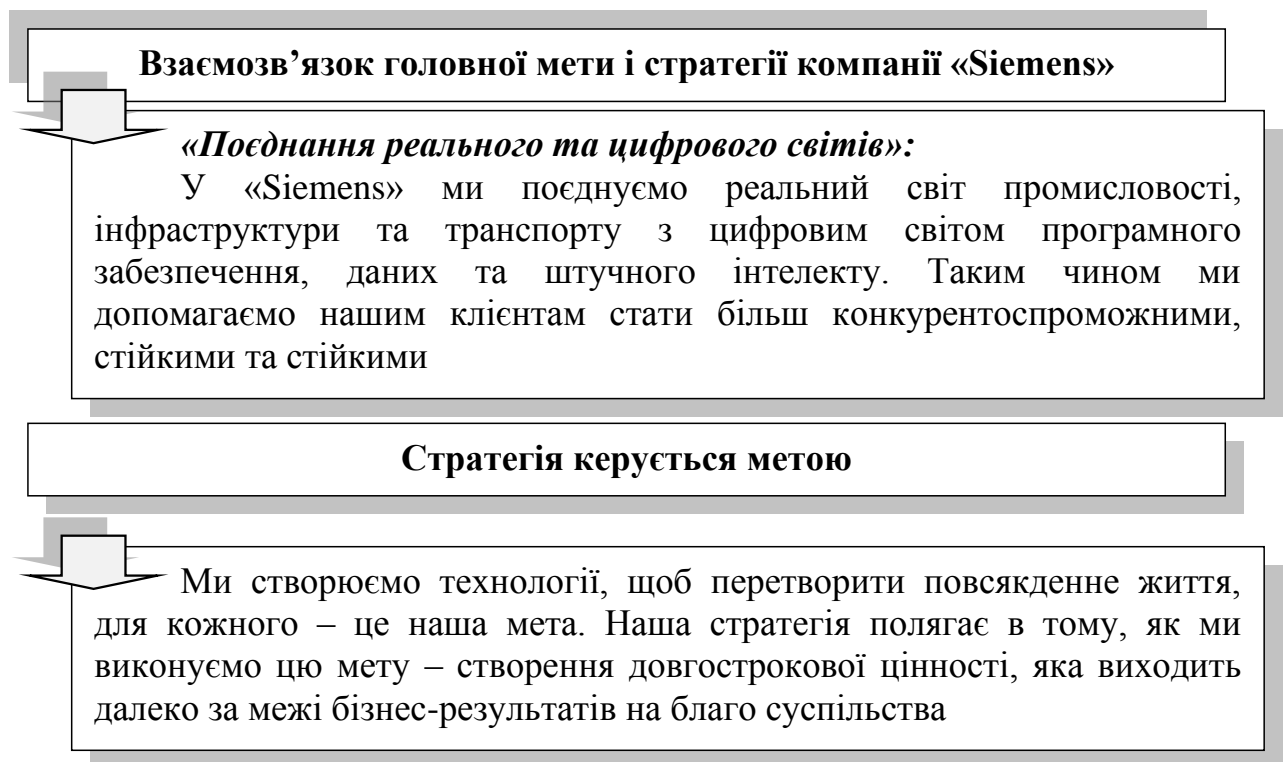


Рисунок 2.6 – Взаємозв'язок головної мети та стратегії діяльності міжнародної компанії «Siemens»

Примітка: сформовано на основі джерела [18]

Представлена інформація щодо оцінки особливостей здійснення діяльності міжнародної компанії «Siemens» напряму стосується і ДП «СІМЕНС УКРАЇНА». Проте, доцільним є зауважити про те, що на основі реєстраційних даних та КВЕД, дане ДП на території України не проводить прямого масового виробництва, а в основному виконує функцію потужного інжинірингового,

сервісного та дистрибуторського центру. Його основні бізнес-вертикалі представлені на рис. 2.7.



Рисунок 2.7 – Характеристика основних бізнес-вертикалей
ДП «СІМЕНС УКРАЇНА»

Примітка: сформовано на основі джерела [8; 15]

Досліджуване підприємство активно розвивається та, заодно, дуже потужно здійснює підтримку економіки України, особливо це відчутно в технічних й технологічних галузях.

Про правильність обраної власної стратегії свідчить її чітка реалізація та дотримання зазначеної мети й заходів щодо діяльності даної компанії.

Важливим моментом в даному дослідженні є проведення аналізу щодо фінансово-економічного стану цього ДП.

На рис. 2.8 представлено динаміку чистого прибутку ДП «СІМЕНС УКРАЇНА» за 2023-2024 роки його функціонування.

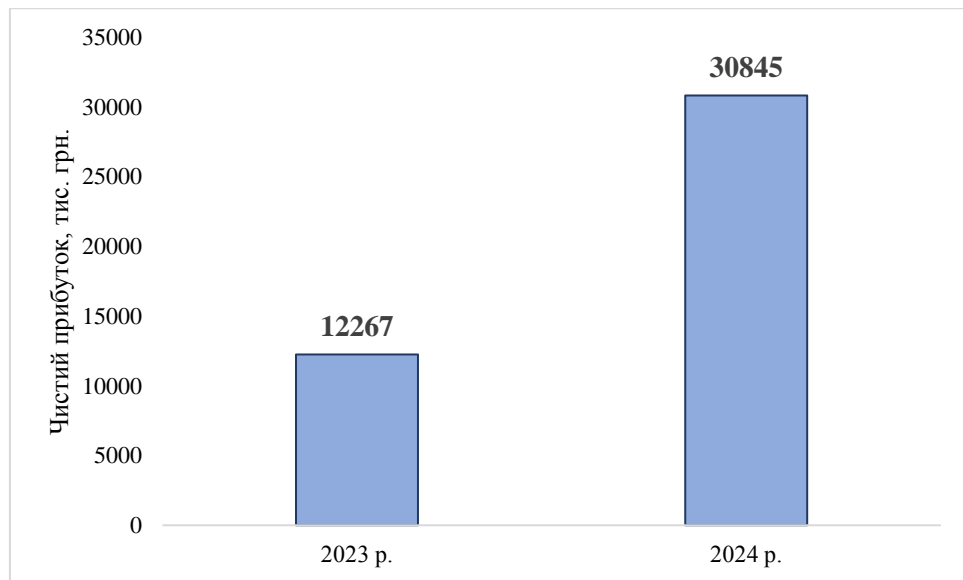


Рисунок 2.8 – Динаміка результатів чистого прибутку ДП «СІМЕНС УКРАЇНА» за 2023-2024 роки, тис. грн.

Примітка: сформовано на основі джерела [8; 9]

Отже, як помітно з наведених даних, за 2024 р. значення фінансового результату є позитивним та складає 30845 тис. грн., що є більшим за показник отриманого прибутку в 2023 р. (12267 тис. грн.) на 18578 тис. грн. (151,45 %) в порівнянні. Важливо відмітити і про такий момент – у 2022 р. на даному ДП був наявний збиток в розмірі -120260 тис. грн., що, передусім, пов'язано із початком повномасштабного вторгнення в країну та запровадженням воєнного стану в державі. Проте, надалі ситуація була стабілізованою й дане підприємство застосувало свою власну адаптаційну стратегію щодо такої бізнес-ситуації та почало ефективно працювати за таких наявних кризових бізнес-умов.

2.2 Аналіз використання та застосування соціально-психологічних методів в управлінні ДП «СІМЕНС УКРАЇНА»

ДП «СІМЕНС УКРАЇНА» застосовує в своїй діяльності певні соціально-психологічні методи в управлінні, які, в основному, виступають підґрунтям для формування високоефективної корпоративної культури компанії, основою метою якої є інтегрованість в глобальні стандарти німецької компанії «Siemens

AG». Всі ці методи є спрямованими для управління як міжособистісними відносинами працівників, так і для формування та підтримки сприятливого морально-психологічного клімату, а також і для забезпечення підвищення рівня вмотивованості всього персоналу компанії в цілому.

Структура соціальних і психологічних методів управління ДП «СІМЕНС УКРАЇНА» відображена й описана на рис. 2.9, рис.2.10.

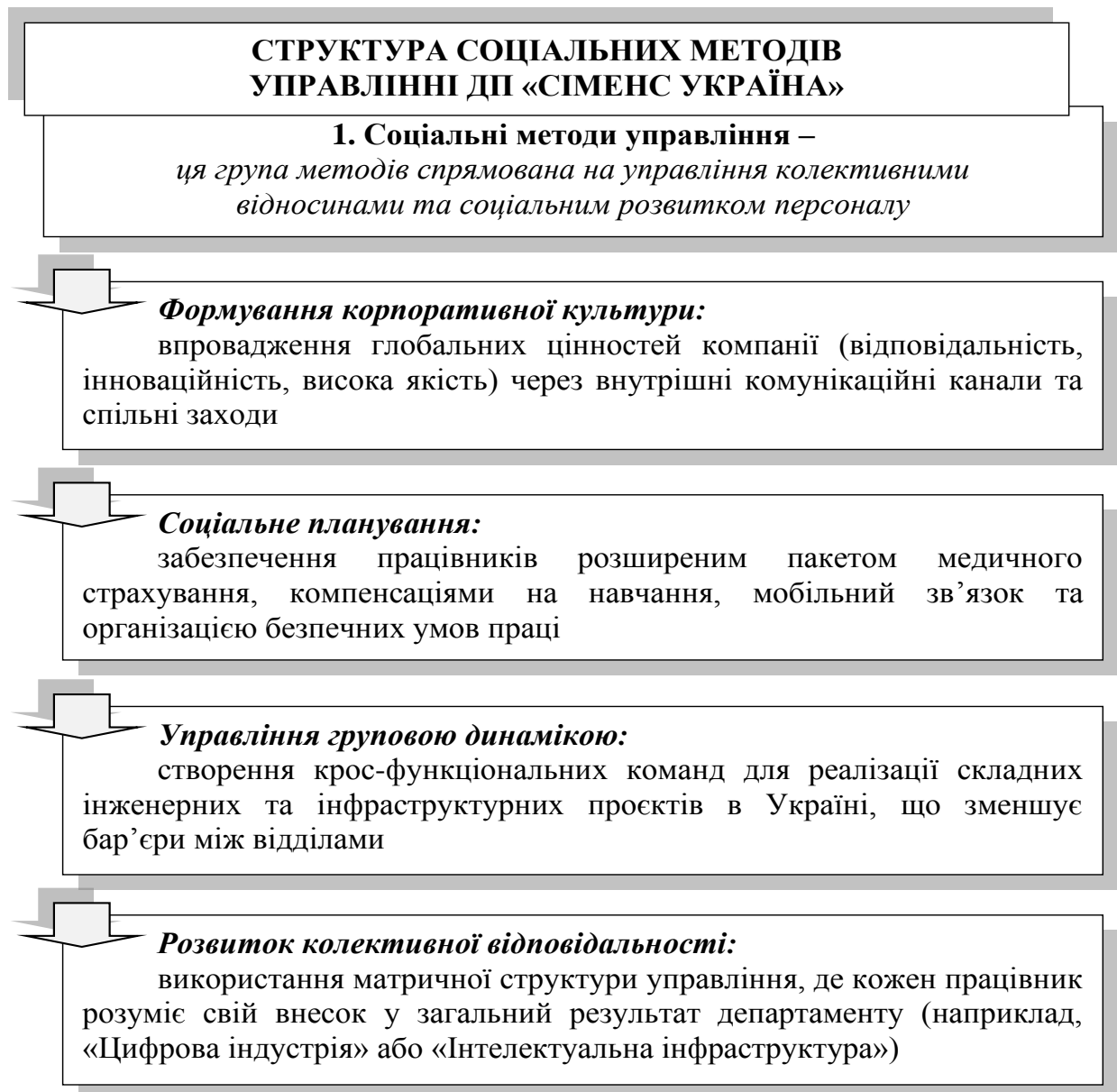


Рисунок 2.9 – Структура соціальних методів управління
ДП «СІМЕНС УКРАЇНА»

Примітка: сформовано на основі джерела [13; 15]

СТРУКТУРА ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННІ ДП «СІМЕНС УКРАЇНА»

2. Психологічні методи управління –
*ці методи спрямовані на індивідуальні особливості кожного працівника
для розкриття його внутрішнього потенціалу*

Психологічне стимулювання:

визнання особистих досягнень інженерів та менеджерів через внутрішні корпоративні нагороди та публічні подяки від керівництва

Гуманізація праці:

гнучкий графік роботи та можливість дистанційної праці (гібридний формат), що дозволяє працівникам підтримувати баланс між роботою та особистим життям (Work-Life Balance)

Професійно-психологічний відбір:

використання сучасних асесмент-центрів та психологічного тестування під час рекрутингу для оцінки soft skills (м'яких навичок) та стресостійкості кандидатів

Управління кар'єрою (Talent Management):

щорічне оцінювання ефективності (Performance Review), під час якого визначаються індивідуальні психологічні та професійні цілі розвитку співробітника

Рисунок 2.10 – Структура психологічних методів управління
ДП «СІМЕНС УКРАЇНА»

Примітка: сформовано на основі джерела [13; 15]

Важливо відмітити, що для успішності реалізації соціально-психологічного підходу дане ДП використовує та застосовує ряд передових цифрових, а також й організаційних інструментів, основну суть та особливості взаємозв'язку між якими показано на рис. 2.11.



Рисунок 2.11 – Суть реалізації соціально-психологічного підходу ДП «СІМЕНС УКРАЇНА»

Примітка: сформовано на основі джерела [13; 15]

Безумовно, що ефективність від застосування та впровадження даних соціально-психологічних методів для діяльності ДП «СІМЕНС УКРАЇНА» є та полягає в наступному:

- 1) значна мінімізація рівня плинності кадрів;
- 2) залучення найкращих випускників серед технічних ЗВО країни;
- 3) підтримка високого рівня лояльності щодо персоналу компанії;
- 4) забезпечення стабільної роботи компанії навіть за існування й наявності різноманітних форс-мажорних та непередбачуваних кризових ринкових та бізнес-умов.

Оскільки, дане дослідження присвячене оцінці соціально-психологічних методів управління, то потребують аналізу такі показники як чисельність працівників та розмір їх заробітної плати, адже, саме ці показники за наявності кризових бізнес-умов виступають тими надважливими факторами підтримки, з одного боку, – діяльності підприємства, з другого, – самих працівників та їх роботи в цілому.

Динаміка результатів показників «кількість працівників» та «заробітна плата» ДП «СІМЕНС УКРАЇНА» протягом 2023-2024 років його діяльності представлена на рис. 2.12.

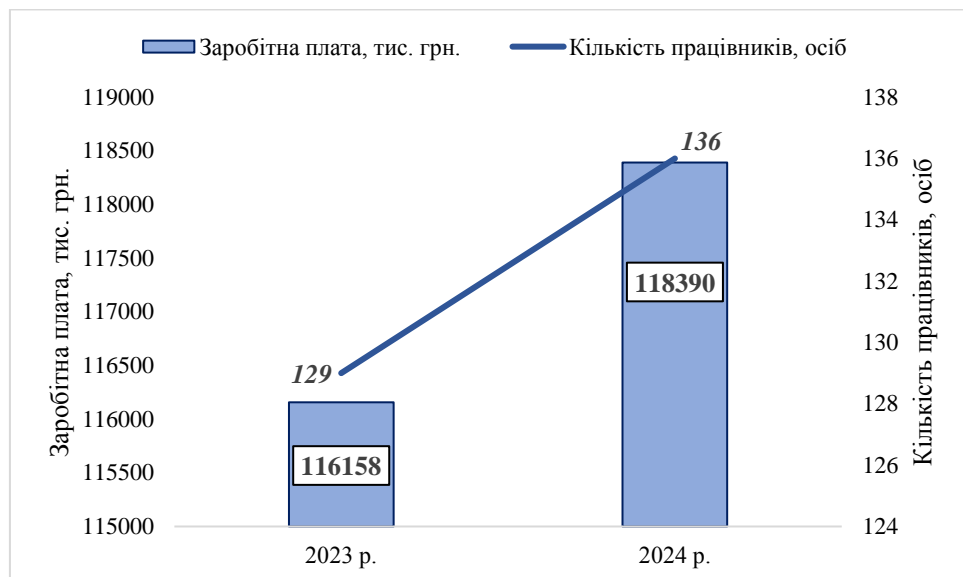


Рисунок 2.12 – Динаміка результатів показників «кількість працівників» та «заробітна плата» на ДП «СІМЕНС УКРАЇНА» протягом 2023-2024 років

Примітка: сформовано на основі даних джерела [8; 9]

Дослідивши зміни, що відбувалися із чисельністю працівників на ДП «СІМЕНС УКРАЇНА» визначено, що за 2023 р. їх працювало 129 осіб, а протягом 2024 р. їхня кількість зросла до 136 осіб, тобто відбулося збільшення на 7 осіб або ж на 5,43 % відносно значення попереднього показника.

Розмір заробітної плати працівників ДП «СІМЕНС УКРАЇНА» також характеризується тенденцією росту: так, за 2023 р. результат цієї статті складав

116158 тис. грн., а за 2024 р. значення даного показника дорівнювало 118390 тис. грн., що теж відображає зростання, в даному випадку на 2232 тис. грн. або на 1,92 % відносно минулорічного значення цього показника.

Отримана динаміка значень досліджуваних показників свідчить про ефективність реалізації як кардової, так і управлінської бізнес-стратегії цього підприємства, особливо це досить важливим заходом, що застосований саме за кризового бізнес-середовища та умов невизначеності, що існують на даний час в державі загалом.

Варто також зазначити, що персонал компанії «Siemens» дуже різноманітний за своїм віком (рис. 2.13).

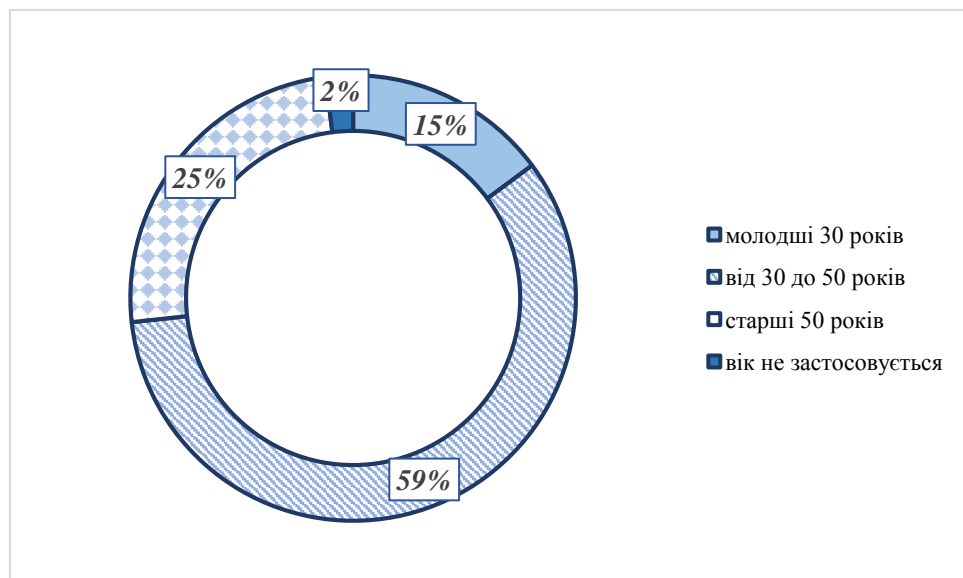


Рисунок 2.13 – Частка працівників компанії «Siemens» за віковою категорією, %

Примітка: сформовано на основі даних джерела [15]

З наведених даних видно, що працівники молодші 30 років становлять 15,00 %; працівники віком від 30 до 50 років займають найбільшу частку – 59,00 %; працівники, які є старшими за 50 років сформували 25,00 %; та всього до 2,00 % категорій працівників вікова градація не застосовується взагалі.

Середній вік співробітників цього підприємства складає 42 роки.

Протягом 2024 р. на ДП «СІМЕНС УКРАЇНА» працювало 40 жінок, з яких 2 – на керівних посадах вищого рівня та 10 – на керівних посадах середнього рівня.

Взагалі, сама специфіка щодо формування кадрового та забезпечення інноваційного розвитку ДП «СІМЕНС УКРАЇНА» характеризується капіталізацією внутрішнього потенціалу самої компанії, що базується на високому рівні стандартів німецької корпоративної культури, а саме:

- 1) оптимізації й збереженні, так званого, ядра команди;
- 2) підтримці гендерного балансу в інженерному менеджменті;
- 3) наданні інвестиційних ресурсів у технічну освіту України.

Також, варто зазначити про те, що станом на зараз діяльність та розвиток досліджуваного підприємства, що функціонує в Україні є безпосередньо адаптованим до всіх можливих викликів безпеки, а також й економічного відновлення тощо.

РОЗДІЛ 3

ВДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ В УПРАВЛІННІ ДП «СІМЕНС УКРАЇНА»

3.1 Розробка методики підвищення ефективності застосування соціально-психологічних методів в управлінні підприємством

Управління персоналом на будь-якому підприємстві є дуже важливим моментом щодо підтримки та забезпечення його рівня ефективності як прибуткової діяльності, так і рівня успішності функціонування загалом. Адже, саме від якості стану та морально-психологічної налаштованості працівників залежить вся подальша діяльність бізнесу. Людські ресурси – це основна складова та рушійна сила всіх підприємств, компаній, організацій тощо. Саме тому, вдосконалення наявних соціально-психологічних методів передбачатиме, перш за все, проведення їх успішної адаптації до існуючих сучасних реалій, особливо за наявності кризи та кризових ситуацій, шляхом переходу від теперішнього директивного впливу до, так званої, партнерської взаємодії та взаємозв'язку, в даному випадку фітбек є обов'язковою звужуючою складовою, на основі якої визначається ступінь якості від такої діяльності між працівниками, що забезпечуватиме їх ефективне виконання завдань в цілому. Таке вдосконалення повинно базуватися на застосуванні цифровізаційної комунікації, індивідуалізації особистісних підходів, процесі гуманізації організації та управління, а також повинно обов'язково включати інтеграцію щодо методів психології та соціології.

Крім цього, потрібно зазначити, що власне формування та розробка методики щодо підвищення рівня ефективності соціально-психологічних методів обов'язково повинна передбачати застосування систематичного організаційно-управлінського впливу на трудовий колектив, що базуватиметься на проведенні якісної діагностики психологічного клімату, забезпеченню підтримки й розвитку загальної корпоративної культури, застосуванню

персоніфікованій мотивації, а також впровадженні та використанні важливих інструментів фасилітації, що необхідні для запобігання професійному вигоранню працівників підприємства, особливо за теперішніх кризових та нестабільних умов не тільки роботи, але й життя загалом.

Основні кроки-етапи, які необхідно застосувати для підвищення рівня ефективності управління персоналом ДП «СІМЕНС Україна» або ж які необхідні для вирішення існуючих та можливих групових проблем показано та описано на рис. 3.1.

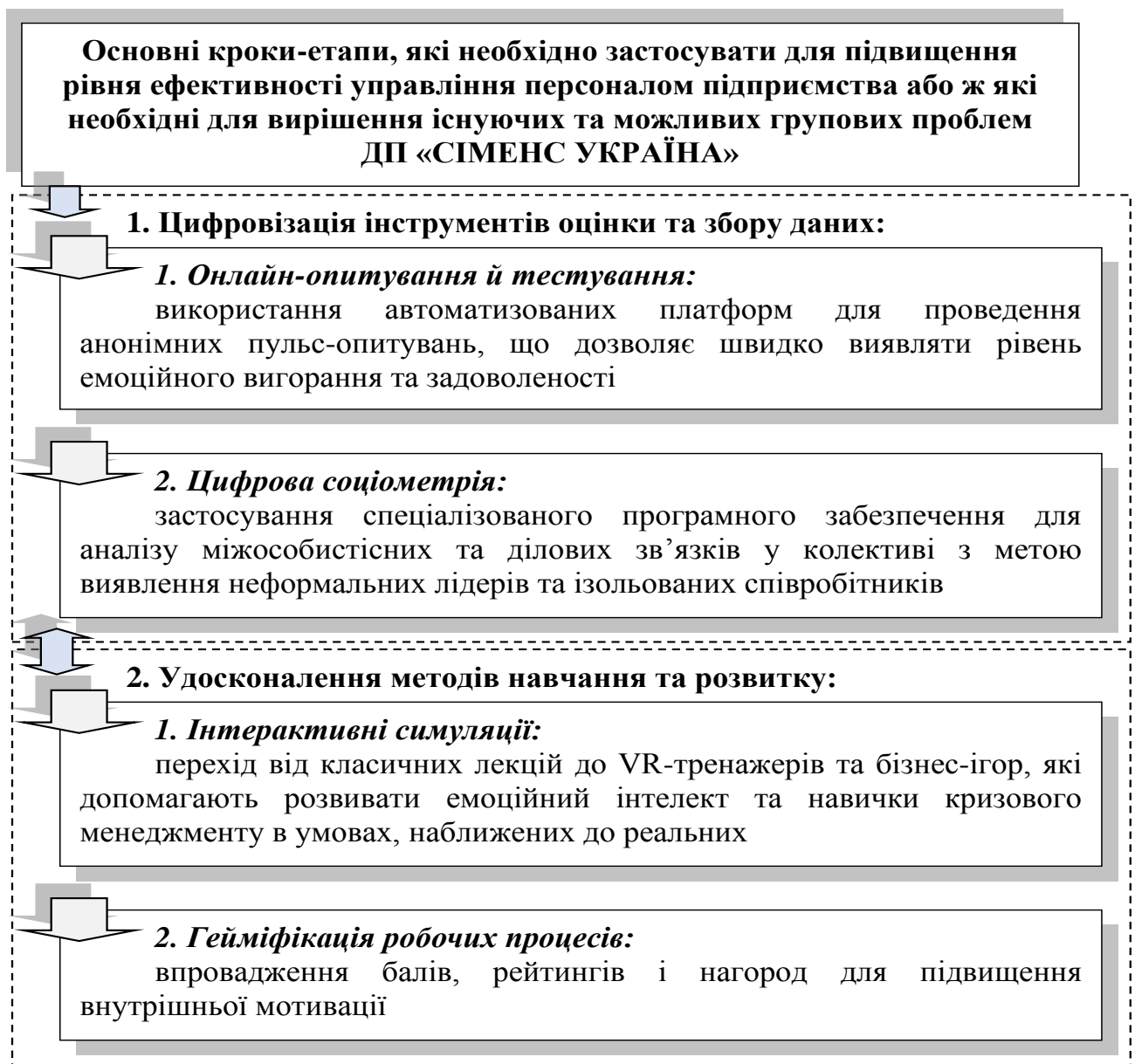


Рисунок 3.1 – Основні кроки-етапи для підвищення рівня ефективності управління персоналом на ДП «СІМЕНС Україна» (початок)

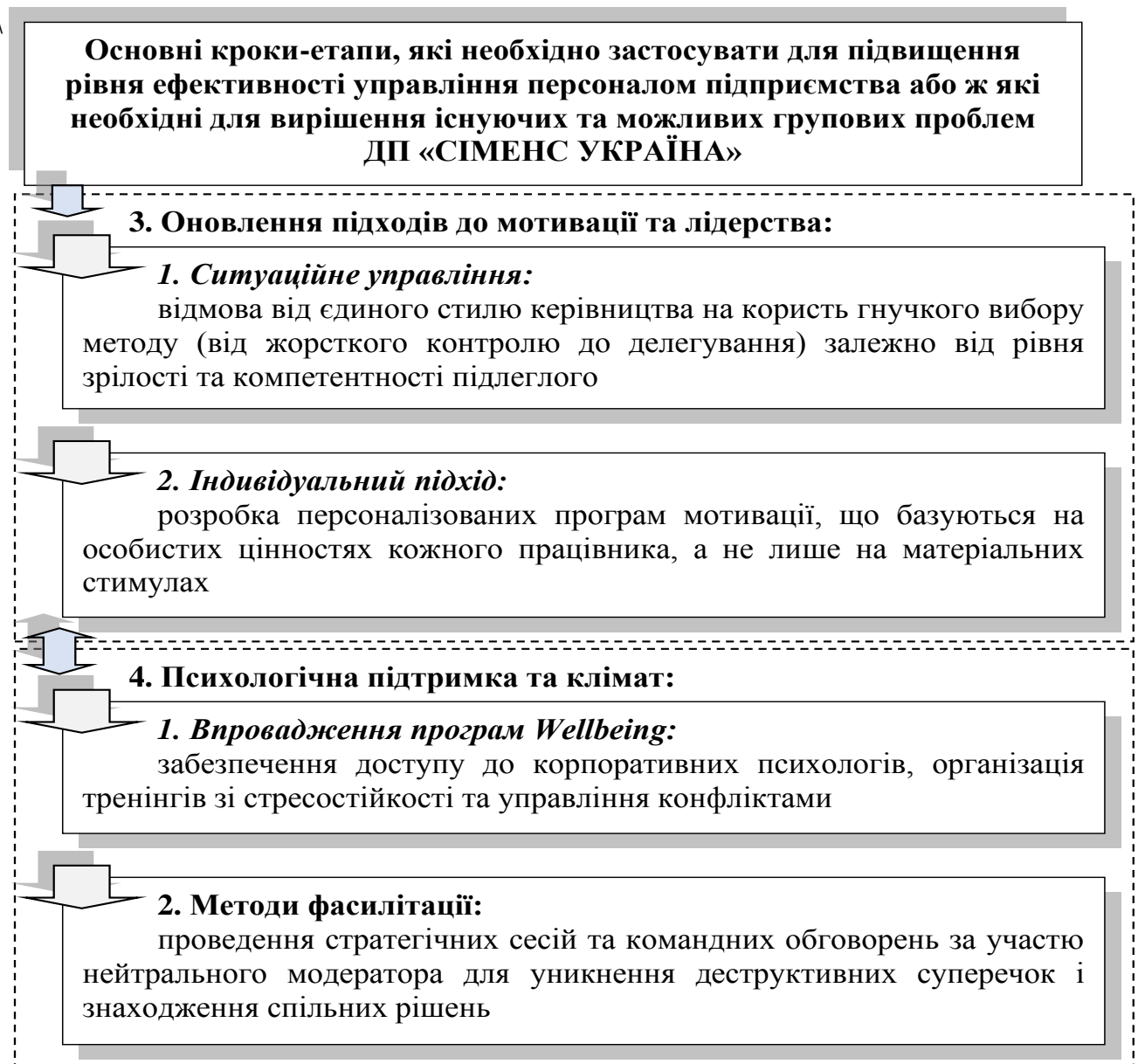


Рисунок 3.1 – Основні кроки-етапи для підвищення рівня ефективності управління персоналом на ДП «СІМЕНС Україна» (кінцівка)

Примітка: сформовано самостійно

Дані пропонувані кроки-етапи є важливими для застосування в діяльності досліджуваного ДП «СІМЕНС Україна дуже необхідні, адже, крім того, що потрібно повсякчас здійснювати ефективний контроль та управління за діяльністю своїх працівників, щоб зуміти забезпечувати достатньо високий рівень щодо підтримки власної прибуткової бізнес-позиції як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринку, враховуючи надскладну бізнес-ситуацію сьогодення – воєнний стан та загальна криза й непередбачуваність бізнес-подій.

Успішність застосування даної методики забезпечення підвищення рівня ефективності застосування соціально-психологічних методів в управлінні досліджуваного підприємства, перш за все, повинна імплементуватися поетапно (рис. 3.2).

Поетапна імплементация методики розробки підвищення рівня ефективності застосування соціально-психологічних методів в управлінні ДП «СІМЕНС УКРАЇНА»

1. Етап діагностики та аудиту

Перед застосуванням будь-яких методів необхідно оцінити поточний стан колективу:

- 1) *соціометрія*: оцінка неформальних зв'язків та виявлення лідерів;
- 2) *опитування та анкетування*: виявлення рівня задоволеності працею, лояльності до компанії та мотиваційних бар'єрів;
- 3) *аналіз психологічного клімату*: оцінка рівня стресу та конфліктності в підрозділах

2. Етап адаптації соціально-психологічних інструментів:

Вибір методів залежить від специфіки діяльності підприємства та результатів першого етапу:

- 1) *методи переконання та участі*: залучення персоналу до прийняття рішень (техніка «мозкового штурму»), що підвищує відповідальність;
- 2) *методи морального стимулювання*: публічне визнання досягнень, система нематеріальної подяки (корпоративні нагороди, дошки пошани), корпоративні заходи для зміцнення командного духу;
- 3) *методи соціального регулювання*: забезпечення безпечних та комфортних умов праці, впровадження програм менторства та адаптації для нових співробітників

Рисунок 3.2 – Поетапна імплементация методики розробки підвищення рівня ефективності застосування соціально-психологічних методів в управлінні ДП «СІМЕНС УКРАЇНА» (початок)

Поетапна імплементація методики розробки підвищення рівня ефективності застосування соціально-психологічних методів в управлінні ДП «СІМЕНС УКРАЇНА»

3. Етап навчання та фасилітації:

Менеджери середньої та вищої ланки повинні володіти навичками емоційного інтелекту та психологічної підтримки:

- 1) проведення тренінгів з ефективною комунікації та управління конфліктами;
- 2) навчання керівників методам конструктивного зворотного зв'язку замість авторитарного тиску

4. Оцінка ефективності:

Для контролю результативності розробленої методики необхідно відстежувати ключові показники:

- 1) *динаміка плинності кадрів*: зниження показника свідчить про комфортну атмосферу;
- 2) *продуктивність праці*: вимірюється через КРІ кожного співробітника до та після впровадження методів;
- 3) *рівень залученості*: періодичний повторний моніторинг клімату в колективі

Рисунок 3.2 – Поетапна імплементація методики розробки підвищення рівня ефективності застосування соціально-психологічних методів в управлінні ДП «СІМЕНС УКРАЇНА» (*кінцівка*)

Примітка: сформовано самостійно

Пропонована методика щодо забезпечення підвищення рівня ефективності застосування соціально-психологічних методів в управлінні досліджуваним підприємством представляє собою певний поетапний та довготерміновий план-прогноз, що застосовуватиметься для усіх працівників бізнесу загалом.

Тобто, ця методика буде відображена у формі чіткої взаємодії на основі сформульованих кроків, етапів, що включатимуть основні визначені норми, принципи та правила як між працівниками цього підприємства, так і його

менеджментом, а також буде сформований чіткий та ефективний зворотний зв'язок між усіма учасниками як форма успішної взаємодії та взаємоконтролю.

Отже, дана методики щодо забезпечення підвищення ефективності застосування соціально-психологічних методів в управлінні досліджуваним підприємством, для забезпечення власної дієвості, повинна включати певні блоки (рис. 3.3).



Рисунок 3.3 – Основні блоки методики щодо забезпечення підвищення ефективності застосування соціально-психологічних методів в управлінні ДП «СІМЕНС УКРАЇНА»

Примітка: сформовано самостійно

Такі блоки виступають важливою частиною для формування пропонованої методики, адже, у своїй більшості, це є дуже необхідною умовою, яка пов'язана із існуванням кардинально нових викликів, що виникли перед сучасним бізнес-середовищем – насамперед, із існуючим потужним та динамічним розвитком бізнесу тощо.

Для визначення оцінки впливу людського фактору (якості діяльності працівників) та якості виконання їхніх прямих обов'язків та завдань потрібно визначити, так званий, показник соціальної ефективності (3.1):

$$E_c = \frac{\text{Результат діяльності}}{\text{Управлінські (адміністративні) витрати}} \quad (3.1)$$

Всі вихідні (реальні) та розрахункові (прогнозні) дані щодо результатів показника «соціальна ефективність» відображено у вигляді табл. 3.1.

Таблиця 3.1 – Вихідні (реальні) та розрахункові (прогнозні) ДП «СІМЕНС Україна»

№ з/п	Назва показника	2023 р.	2024 р.	2025 р.	2026 р.	2027 р.
1	Результат діяльності (прибуток), тис. грн.	12267	30845	35471,75	40792,51	46911,39
2	Управлінські (адміністративні) витрати, тис. грн.	123611	141497	155646,70	171211,37	188332,51
3	«Соціальна ефективність»	0,10	0,22	0,23	0,24	0,25

Отже, із представлених у табл. 3.1 даних визначено, що за 2023-2024 роки діяльності цього підприємства, його реальний фінансовий результат характеризується як позитивний, тобто відображається отриманий прибуток у розмірі 12267 тис. грн. та 30845 тис. грн., відповідно. Сума управлінських (адміністративних) витрат була наступною: 2023 р. – 123611 тис. грн.; 2024 р. – 141497 тис. грн. На основі реальних даних отримано наступні результати показника «соціальна ефективність»: 2023 р. – 0,10; 2024 р. – 0,22.

Що стосується зміни прогнозованих результатів показника «соціальна ефективність», то їхні значення є такими: 2025 р. – 0,23; 2026 р. – 0,24; 2027 р. – 0,25. Ці прогнозовані дані результати відобразатимуть спрогнозований рівень зростання значення фінансового результату на 2025-2027 роки на 15,00 % щорічно від кожного наступного результату, враховуючи наявність глобальних кризових явищ та факторів: 2025 р. – 35471,75 тис. грн.; 2026 р. – 40792,51 тис. грн.; 2027 р. – 46911,39 тис. грн. Прогнозований результат управлінських (адміністративних) витрат розраховано із врахуванням їх щорічної зміни в

сторону збільшення на 10,00 %: 2025 р. – 155646,70 тис. грн.; 2026 р. – 171211,37 тис. грн.; 2027 р. – 188332,51 тис. грн.

Динаміка отриманих реальних та прогнозних результатів показника соціальної ефективності для ДП «СІМЕНС Україна» протягом 2023-2027 років відображена на рис. 3.4.

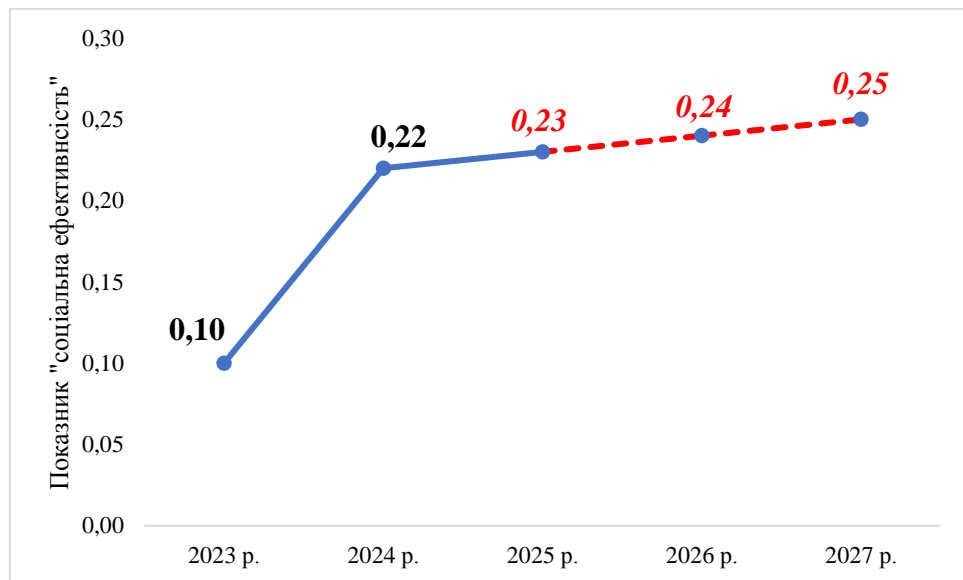


Рисунок 3.4 – Динаміка отриманих реальних та прогнозних результатів показника соціальної ефективності для ДП «СІМЕНС Україна» протягом 2023-2027 років

Проте, варто зауважити про те, що зростання даного прогнозованого показника «соціальна ефективність» й залежить від прогнозованого зростання показника «фінансовий результат», все ж в такому прогнозі потрібно враховувати вплив інших важливих та можливих факторів невизначеності, особливо тих, які відображають загальну ситуацію в державі (наявність воєнного стану, рівня обстрілів та знищення інфраструктури, наявність фінансової кризи тощо). Саме тому, даний прогноз виступає одним із можливих альтернативних варіантів розвитку бізнес-подій.

3.2 Впровадження прогнозної соціально-психологічної моделі для оцінки робочого клімату на підприємстві

Зрозумілим є той факт, що підтримка достатнього рівня соціально-психологічного клімату на підприємстві є доволі важливим елементом щодо забезпечення його нормальної діяльності як в теперішній час, так і на майбутнє загалом.

Саме тому, оцінювання як наявності, так і застосування як самої соціально-психологічної атмосфери, так і дослідження зміни її стану щодо використання на даному підприємстві є дуже важливим етапом щодо розуміння власне того, що відбувається на підприємстві між його працівниками.

Розробка й впровадження прогнозної соціально-психологічної моделі для досліджуваного підприємства дозволить не тільки завчасно виявляти та визначати різного роду ризики щодо емоційного вигорання, але й сприятиме підвищенню рівня мотивації та зниженню рівня конфліктів та можливих кризових ситуацій.

Даний процес згідно такої моделі здатен перетворити управління персоналом на ефективну методику із успішного реагування на різні кризові події в певну проактивну підсистему, основною метою якої буде сприяння уникненню, запобіганню та повній або ж частковій ліквідації кризових ситуацій та криз в цілому на даному підприємстві.

Також, запровадження прогнозної соціально-психологічної моделі дозволить керівництву та менеджменту підприємства не просто визначати та констатувати наявну проблему персоналу та аналізувати її сутність, але й сприятиме завчасному передбаченню й попередженню конфліктів, вигорання та плинності кадрів, що в даний час є дуже важливим моментом. Тобто, все це дозволить перейти від спеціальних дій реагування на вже існуючі й наявні проблеми до чіткої можливості щодо їх системного запобіганню та ліквідації.

Для ефективності побудови такої запропонованої моделі варто застосовувати певний алгоритм взаємозв'язаних та взаємодоповнюючих етапів, які також і відобразатимуть зворотний зв'язок між ними.

Загальні етапи побудови прогнозної соціально-психологічної моделі для оцінки робочого клімату на ДП «СІМЕНС УКРАЇНА» показано на рис. 3.5.

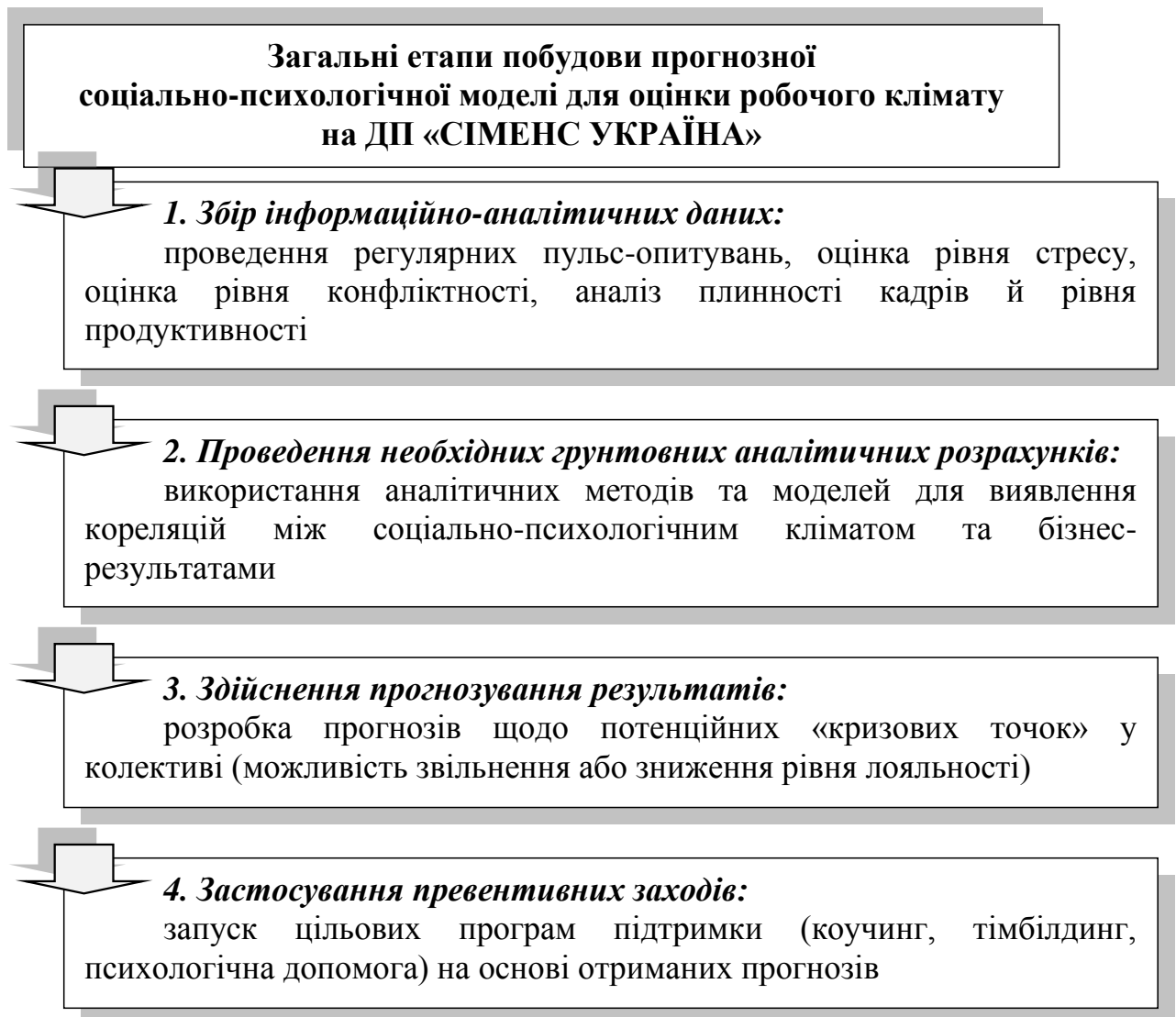


Рисунок 3.5 – Загальні етапи побудови прогнозної соціально-психологічної моделі для оцінки робочого клімату на ДП «СІМЕНС УКРАЇНА»

Примітка: сформовано самостійно

На рис. 3.6 представлено та описано покроковий алгоритм щодо побудови прогнозної соціально-психологічної моделі для оцінки робочого клімату на ДП «СІМЕНС УКРАЇНА», який відображається у формі розгорнутої системи із певними підсистемами.

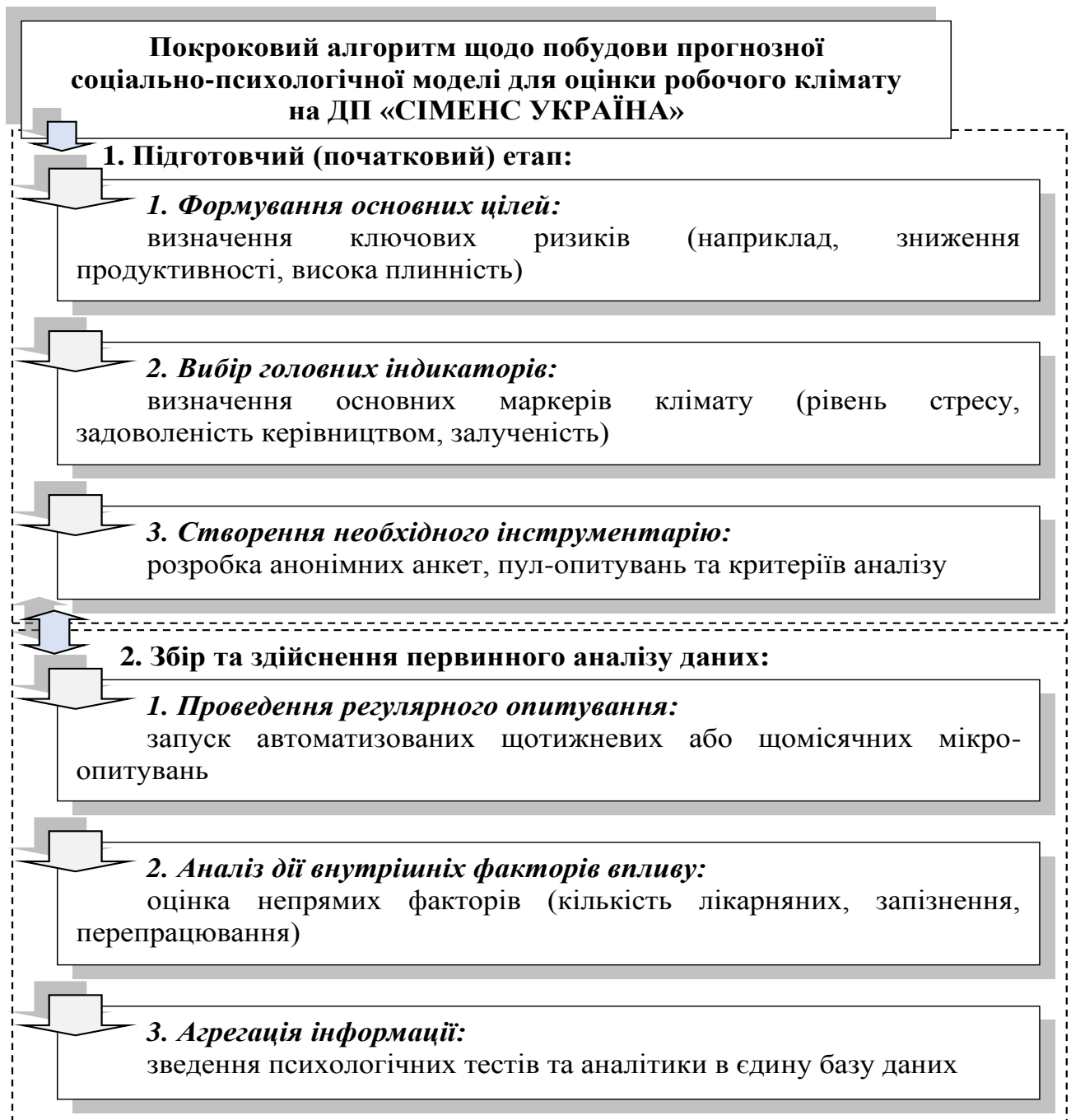


Рисунок 3.6 – Покроковий алгоритм щодо побудови прогнозної соціально-психологічної моделі для оцінки робочого клімату на ДП «СІМЕНС УКРАЇНА» (початок)

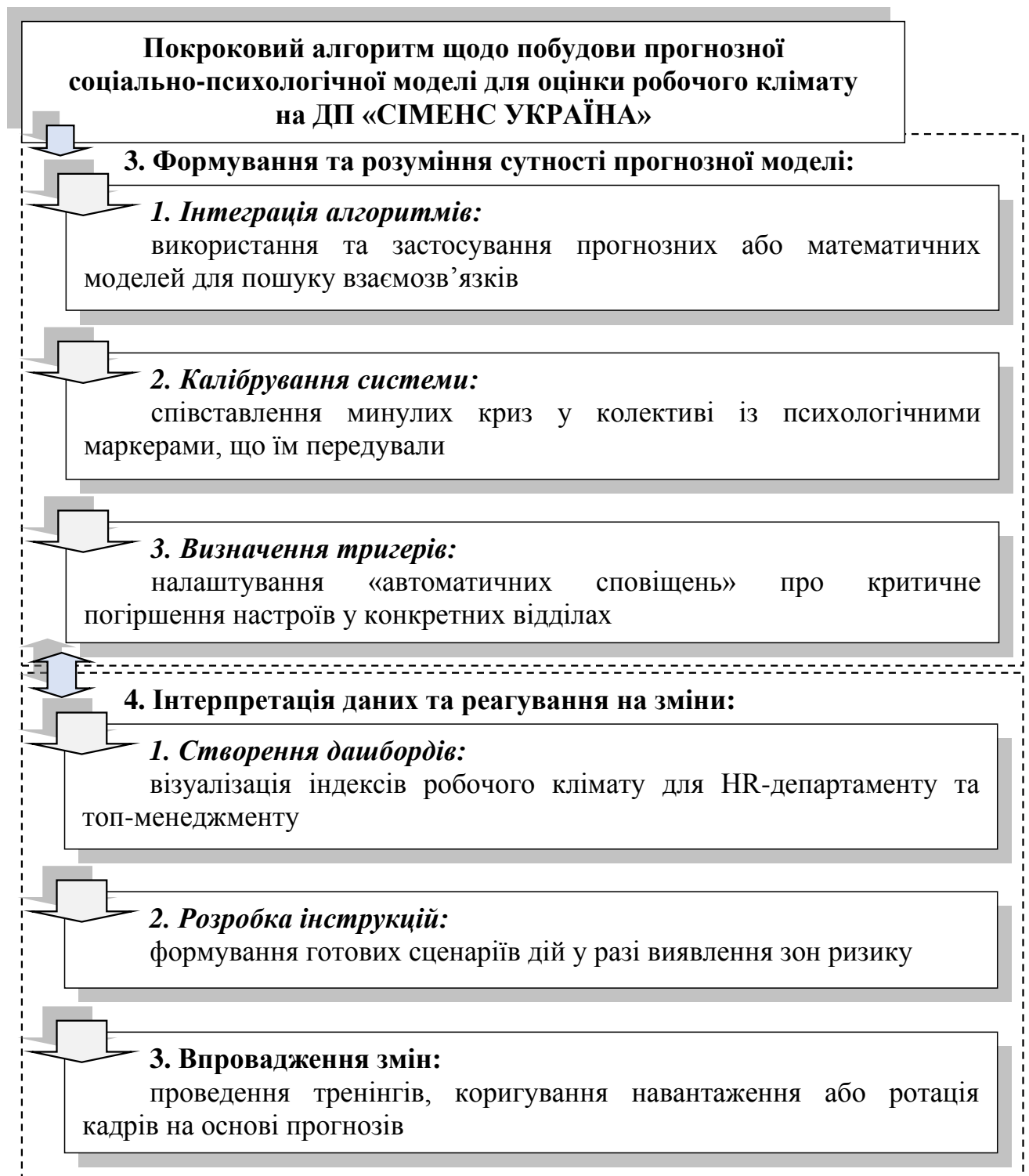


Рисунок 3.6 – Покроковий алгоритм щодо побудови прогнозної соціально-психологічної моделі для оцінки робочого клімату на ДП «СІМЕНС УКРАЇНА» (кінцівка)

Примітка: сформовано самостійно

Зрозуміло, що для успішної реалізації цієї пропонованої моделі, її необхідно постійно адаптувати як під специфіку бізнесу, так і під змінність бізнес-ситуації в цілому, особливо, коли відбуваються глобальні трансформаційні зміни зовнішнього середовища функціонування тощо.

Крім цього, в даній моделі варто враховувати такі ключові виклики та ризики як:

- 1) збереження конфіденційності працівника;
- 2) можливість отримання дещо суб'єктивність даних та результатів, що досліджуються, аналізуються та оцінюються;
- 3) врахування наявності рівня опірності системи менеджменту на підприємстві.

Отже, щоб здійснити оцінку щодо існуючого робочого клімату на досліджуваному підприємстві варто застосувати проповану прогностичну соціально-психологічну модель. Її, найперше, сформуємо ряд найважливіших запитань, що будуть оцінюватися, а потім на цій основі буде сформована майбутня рейтингова бальна оцінка.

Перелік запитань включає наступні, а саме:

1. Стан емоційного виснаження (втоми) працівника.
2. Стан співвідношення матеріальних й нематеріальних стимулів для працівника.
3. Рівень власної цінності (значущості) працівника для підприємства.
4. Рівень адаптації працівника до змін.
5. Рівень підтримки, взаємодовіри та готовності допомогти.
6. Наявність або відсутність страху (паніки) припущення помилки або можливість висловлення критики.
7. Рівень впливу «авторитетних» працівників на загальний настрій колективу.
8. Рівень чіткості формування завдань та наявність зворотного зв'язку між працівниками.
9. Рівень стабільності підприємства.

10. Рівень задоволеності працівника графіком роботи.

Відповіді на всі ці, подані вище, запитання оцінюються за допомогою експертного методу та ранжуються від 1 до 10 балів.

Для розуміння й оцінки даних представлено табл. 3.2.

Таблиця 3.2 – Пропонована рейтингова оцінка для запитань, бали

Номер запитання, №	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Реальне значення запитання, бал	7	9	9	8	8	8	9	9	8	9
Прогнозне значення запитання, бал	6	8	9	9	8	8	8	9	7	9

Для того, щоб зрозуміти стан існуючого робочого клімату на досліджуваному підприємстві, варто застосувати наступну формулу (3.2), яка відображає розрахунок середнього арифметичного, в даному випадку – загальний відсотковий показник щодо рівня існуючого робочого клімату на досліджуваному підприємстві:

$$PK_{\Pi} = \frac{P_1 + P_2 + \dots + P_i}{3} \times 10\% \quad (3.2)$$

де P – результат рейтингової оцінки кожного із запитань, бал;

i – кількість запитань;

3 – загальна кількість всіх запитань;

PK_{Π} – результат загального відсоткового показника рівня робочого клімату на підприємстві, %.

Для розрахунку реального та прогнозованого значень показників PK_{Π} , результати, що подані в табл. 3.2, переносимо у формулу 3.2:

$$PK_{\Pi p} = \frac{7 + 9 + 9 + 8 + 8 + 8 + 9 + 9 + 8 + 9}{10} \times 10\% = 84\%$$

$$PK_{\Pi n} = \frac{6 + 8 + 9 + 9 + 8 + 8 + 8 + 9 + 7 + 9}{10} \times 10\% = 81\%$$

Згідно здійснених розрахунків визначено, що реальне значення показника РК_П дорівнює 84,00 %, а прогнозне – 81,00 %, а це свідчить про те, що в даному випадку результат реального показника дорівнює 84,00 % зі 100 % можливих, та є більшим від прогнозованого показника на 3,00 % (84,00 %).

Для інтерпретації отриманих даних відображено шкалу щодо результатів (табл. 3.3).

Таблиця 3.3 – Пропонована шкала результатів показника РК_П

Діапазон значень показника РК _П , %	Інтерпретація значень показника РК _П
0,00 % – 40,00 %	Низький (задовільний) рівень
41,00 % – 80,00 %	Середній (достатній) рівень
81,00 % – 100,00 %	Високий рівень

Як видно із представленої табл. 3.3, розрахункові значення результатів загального відсоткового показника щодо наявності та можливості рівня робочого клімату на досліджуваному підприємстві (як реальний, так і прогнозований) є досить високими (рис. 3.7).

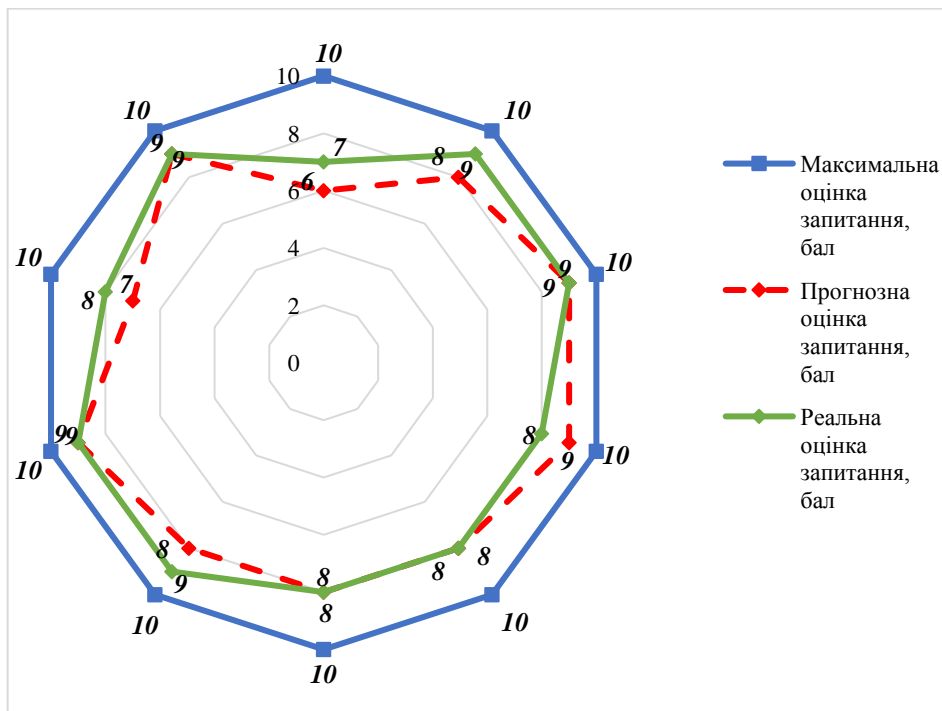


Рисунок 3.7 – Порівняння максимально можливого, реального та прогнозованого значення запитання, бал

Отримана аналітична інтерпретація відображає наступне:

1) по-перше, наявність хорошої організованості менеджменту на досліджуваному ДП «СІМЕНС УКРАЇНА»;

2) по-друге, вказує на досить високий рівень управлінсько-організаційної політики щодо формування та підтримки соціально-психологічного клімату на цьому підприємстві.

Проте, співвставлення результатів експертних оцінок щодо деяких запитань, відображають те, що над ними потрібно все ж попрацювати та покращити наявну ситуацію на підприємстві.

В загальному, впровадження пропонованої прогностичної соціально-психологічної моделі для оцінки робочого клімату на даному підприємстві є важливим процесом щодо аналізу стану морально-психологічного, культурно-етичного та загального робочого фону щодо можливості діяльності та розвитку працівників, адже, саме від стану персоналу залежатиме успішність розвитку підприємства та ефективність його діяльності в цілому.

РОЗДІЛ 4

БЕЗПЕКА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ, ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ

4.1 Правила техніки безпеки при експлуатації обладнання на виробничому підприємстві

Охорона праці та дотримання правил техніки безпеки при експлуатації виробничого обладнання є однією з ключових умов стабільної та ефективної діяльності будь-якого підприємства. У сучасних умовах розвитку промисловості, впровадження високотехнологічного обладнання та автоматизованих систем зростає відповідальність роботодавця і працівників за забезпечення безпечних умов праці. Особливо це актуально для підприємств міжнародного рівня, таких як ДП «СІМЕНС УКРАЇНА», діяльність якого пов'язана з використанням складного електротехнічного, автоматизованого та цифрового обладнання.

Техніка безпеки – це система організаційних, технічних і санітарно-гігієнічних заходів та засобів, спрямованих на запобігання виробничому травматизму, професійним захворюванням і аваріям під час експлуатації обладнання [2].

Дотримання правил техніки безпеки на підприємстві дозволяє:

- знизити рівень виробничого травматизму;
- забезпечити збереження здоров'я та працездатності персоналу;
- підвищити продуктивність праці;
- зменшити втрати підприємства, пов'язані з аваріями та простоями обладнання.

На виробничих підприємствах, зокрема на ДП «СІМЕНС УКРАЇНА», під час експлуатації обладнання можуть виникати такі небезпечні фактори:

- ураження електричним струмом;
- механічні травми внаслідок рухомих частин машин;
- підвищений рівень шуму та вібрації;

- вплив високих або низьких температур;
- психофізіологічні навантаження при роботі з автоматизованими системами.

Виявлення та мінімізація цих факторів є важливим завданням системи охорони праці.

Загальні правила техніки безпеки при експлуатації обладнання на досліджуваному підприємстві представлені в табл. 4.1.

Таблиця 4.1 – Загальні правила техніки безпеки при експлуатації обладнання на досліджуваному підприємстві

№ з/п	Назва заходу	Зміст
1	Організаційні заходи	- проведення вступного, первинного та періодичного інструктажів з охорони праці; - допуск до роботи лише навченого та атестованого персоналу; - наявність інструкцій з експлуатації обладнання на робочих місцях; - контроль за дотриманням вимог безпеки з боку керівництва.
2	Технічні заходи	- використання справного обладнання та інструментів; - застосування захисних огорожень, блокувальних та сигнальних пристроїв; - заземлення електрообладнання; - регулярне технічне обслуговування та планові огляди.
3	Засоби індивідуального захисту	- спецодяг, спецвзуття; - захисні окуляри, рукавиці, каски; - засоби захисту органів слуху та дихання (за необхідності).

Примітка: сформовано на основі інформації джерела [20]

ДП «СІМЕНС УКРАЇНА», як представництво міжнародної корпорації, у своїй діяльності орієнтується на високі стандарти безпеки праці, що відповідають як національному законодавству України, так і міжнародним нормам. Основними напрямками забезпечення техніки безпеки на підприємстві є:

- впровадження сучасних систем автоматизації, що зменшують участь людини в небезпечних операціях;
- суворе дотримання правил електробезпеки при роботі з електротехнічним обладнанням;

- регулярне навчання персоналу та підвищення рівня культури безпеки;
- використання цифрових систем моніторингу стану обладнання для попередження аварій.

Такий підхід сприяє зниженню ризиків виробничих травм та забезпечує безпечні умови праці.

Варто також зазначити, що порушення вимог техніки безпеки тягне за собою дисциплінарну, адміністративну або кримінальну відповідальність. Працівники зобов'язані дотримуватися інструкцій з охорони праці, а роботодавець – створювати належні та безпечні умови праці [20].

Отже, правила техніки безпеки при експлуатації обладнання є невід'ємною складовою ефективної роботи виробничого підприємства. На прикладі ДП «СІМЕНС УКРАЇНА» можна стверджувати, що поєднання сучасних технологій, системного підходу до охорони праці та постійного навчання персоналу дозволяє забезпечити високий рівень безпеки виробничих процесів. Дотримання вимог техніки безпеки не лише зберігає життя і здоров'я працівників, а й сприяє підвищенню продуктивності та сталому розвитку підприємства.

4.2 Шляхи збереження працездатності та підвищення продуктивності праці на ДП «СІМЕНС УКРАЇНА»

Питання збереження працездатності та підвищення продуктивності праці є ключовими для ефективного функціонування сучасного виробництва. У конкурентних умовах ринку підприємства повинні не лише випускати якісну продукцію, але й ефективно використовувати трудові ресурси, підтримувати здоров'я та мотивацію працівників. Такі процеси особливо актуальні для високотехнологічних компаній, до яких належить ДП «СІМЕНС УКРАЇНА».

Аналізуючи поняття «продуктивність праці», варто зазначити, що це кількість продукції, що виробляється за певний проміжок часу одним працівником або групою працівників [2]. Показники продуктивності впливають

на прибутковість підприємства, конкурентоспроможність продукції, рівень заробітної плати та ставлення працівників до роботи [2].

Відповідно, працездатність – здатність працівника виконувати свої трудові обов’язки з максимальною ефективністю, не шкодячи здоров’ю [2].

Для більш детального аналізу цих понять доцільно проаналізувати фактори, що впливають на них (рис. 4.1).

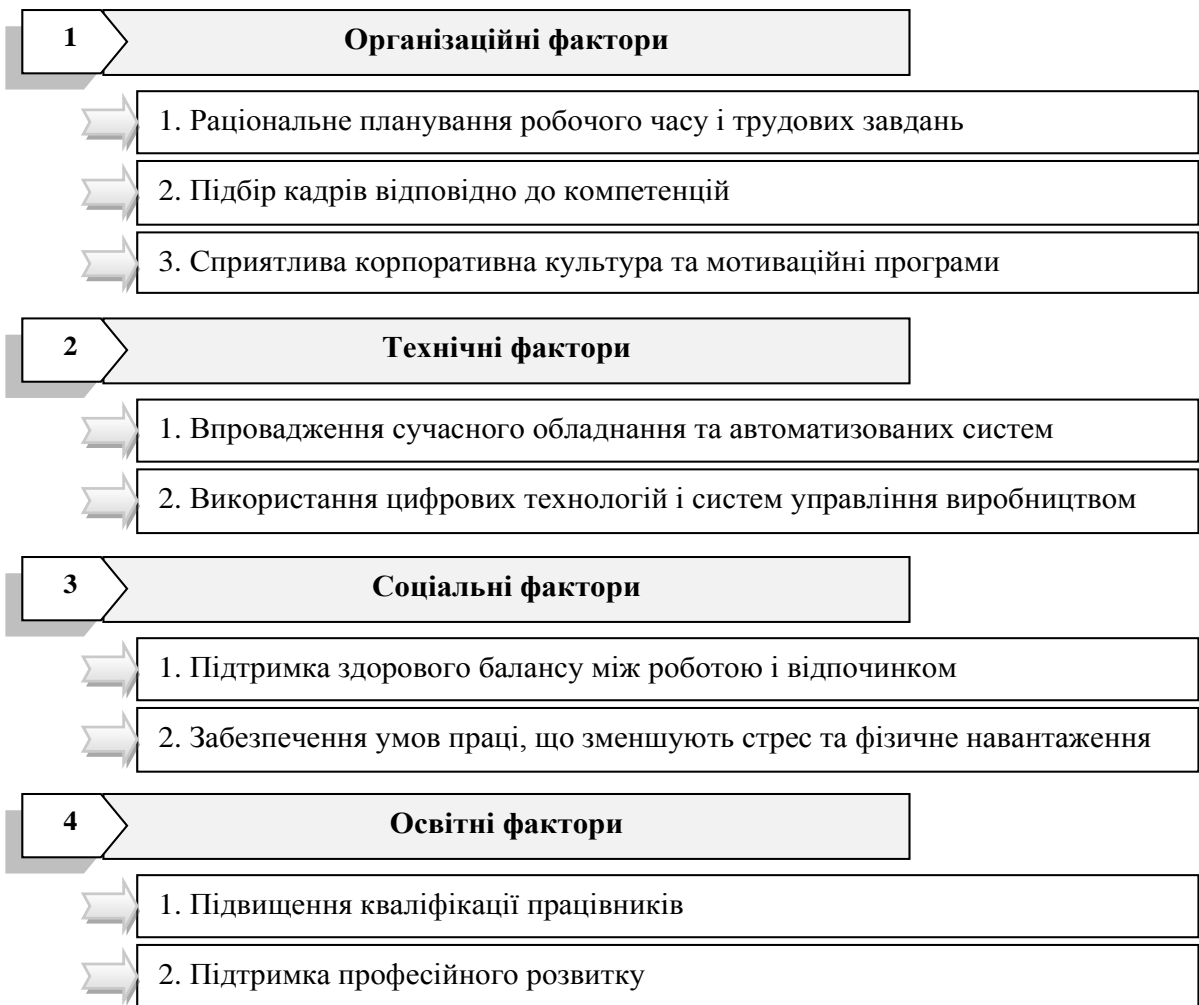


Рисунок 4.1 – Фактори, що впливають на показники працездатності та підвищення продуктивності праці на підприємстві

Примітка: сформовано на основі інформації джерела [20]

З метою збереження працездатності на досліджуваному підприємстві необхідно:

1) Створити безпечні умови праці, де ризик для здоров'я буде мінімізований. Для цього потрібно:

- мати в наявності сучасне обладнання з системами безпеки;
- дотримуватися належного освітлення і вентиляції робочих місць;
- проводити регулярні медичні огляди.

2) Сформувані раціональні графіки і перерви. Оптимізація тривалості робочого часу і відпочинку допомагає уникнути перевтоми та хронічного стресу.

3) Здійснювати заохочення здорового способу життя, а саме:

- реалізовувати програми фізичного оздоровлення;
- запровадити корпоративне медичне страхування;
- здійснити доступ до спортивних або оздоровчих програм [11].

Щодо підвищення продуктивності праці на ДП «СІМЕНС УКРАЇНА», то можна виділити наступні загальні підходи, що використовує дане підприємство на практиці:

- інноваційні технології та автоматизація. Компанія активно впроваджує цифрові рішення, автоматизовані системи управління та передові технології в роботу підприємств. Завдяки цьому скорочується час на виробничі процеси, підвищується якість продукції і зменшується кількість помилок у роботі;
- освіта та розвиток персоналу. ДП прагне до підготовки висококваліфікованих фахівців, що володіють сучасними навичками. Наприклад, у співпраці з технічними університетами відкриваються навчальні центри, де студенти і працівники можуть здобувати практичні знання з автоматизації та цифровізації;
- мотивація та корпоративна культура. Компанії такого масштабу зазвичай використовують системи мотивації, що включають: премії та бонуси за досягнення; системи оцінки результатів праці; можливості кар'єрного росту.

Отже, збереження працездатності та підвищення продуктивності праці – це комплекс заходів, що охоплює організаційні, технічні, соціальні та освітні аспекти. Ефективна реалізація таких заходів забезпечує оптимальну роботу підприємства як цілого, сприяє здоров'ю працівників, підвищує якість продукції і зміцнює конкурентні позиції на ринку. На прикладі ДП «СІМЕНС УКРАЇНА» видно, що впровадження інновацій, підтримка професійного росту, створення умов для безпечної і комфортної праці – це складові працездатності та стратегії підвищення продуктивності.

ВИСНОВКИ

Представлене дослідження розкриває д актуальну тему сьогодення: «Удосконалення використання соціально-психологічних методів в управлінні підприємством, на прикладі ДП «СІМЕНС УКРАЇНА», основні положення якої всесторонньо розкриваються на основі наступних розділів, а саме: визначення теоретичних основ соціально-психологічних методів в управлінні підприємством; представленні характеристики діяльності та здійсненні оцінки використання соціально-психологічних методів в управлінні ДП «СІМЕНС УКРАЇНА» та обґрунтуванні основних шляхів вдосконалення соціально-психологічних методів в управлінні ДП «СІМЕНС УКРАЇНА».

Отримані результати здійсненого дослідження відображають наступне:

1. Визначено, що соціально-психологічні методи управління відображають сукупність способів і прийомів впливу на соціальні групи та окремих працівників з метою формування сприятливого соціально-психологічного клімату, підвищення мотивації до праці, узгодження інтересів працівників і організації, а також забезпечення ефективної взаємодії в колективі.

2. Досліджено, що соціально-психологічні методи управління виступають невід'ємною складовою сучасної системи менеджменту, а також дозволяють ефективно впливати на поведінку та мотивацію працівників, гармонізувати відносини в колективі та підвищувати загальну результативність діяльності організації.

3. Досліджено, що ДП «СІМЕНС УКРАЇНА» було засноване ще як у 1997 р. Протягом 1992-1997 років в Україні успішно діяло офіційне представництво компанії «Сіменс Акціонерне товариство, Берлін і Мюнхен». На даний час підприємство здійснює постачання обладнання, технологій та комплексних рішень для таких ключових галузей української економіки як: промисловості; енергетики; транспорту; будівництва тощо.

4. Проаналізовано, що за 2024 р. значення фінансового результату є позитивним та складає 30845 тис. грн., та є більшим за показник отриманого прибутку в 2023 р. (12267 тис. грн.) на 18578 тис. грн. (151,45 %), що пояснюється застосуванням на даному підприємстві власної адаптаційної стратегії, яка необхідна за наявних кризових бізнес-умов.

5. Визначено, що на ДП «СІМЕНС УКРАЇНА» за 2023 р. працювало 129 осіб, а протягом 2024 р. їхня кількість зросла до 136 осіб, тобто відбулося збільшення на 7 осіб або ж на 5,43 % відносно значення попереднього показника. Розмір заробітної плати працівників ДП також характеризується тенденцією росту: так, за 2023 р. результат цієї статті складав 116158 тис. грн., а за 2024 р. значення даного показника дорівнювало 118390 тис. грн., що теж відображає зростання, в даному випадку на 2232 тис. грн. або на 1,92 % відносно минулорічного значення цього показника.

6. Розроблено методичку щодо підвищення ефективності застосування соціально-психологічних методів в управлінні ДП «СІМЕНС УКРАЇНА», яка представляє собою певний поетапний та довготерміновий план-прогноз, що застосовуватиметься для усіх працівників бізнесу загалом.

7. Запропоновано впровадження прогностичної соціально-психологічної моделі для оцінки робочого клімату на ДП «СІМЕНС УКРАЇНА», яка є важливим процесом щодо аналізу стану морально-психологічного, культурно-етичного та загального робочого фону щодо можливості діяльності та розвитку працівників, адже, саме від стану персоналу залежатиме успішність розвитку підприємства та ефективність його діяльності в цілому.

БІБЛІОГРАФІЯ

1. Багорка М.О., Кадирус І.Г., Юрченко Н.І. Дослідження та аналіз факторів середовища підприємства. *Проблеми сучасних трансформацій*. 2022. № 1 (4). DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2022-4-04-02>.
2. Бедрій Я.І., Нечай В.Я. Безпека життєдіяльності: Навчальний посібник. Львів: Магнолія, 2023. 497 с.
3. Біловол Р.І. Системний підхід до формування методів управління підприємством. *Економіка і суспільство*. 2018. Вип. 15. С. 219. URL: <http://economyandsociety.in.ua/journal-15/22-stati-15/1840-bilovol-r-i>.
4. Бойда С. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом у нестабільних зовнішніх умовах. *Економіка та суспільство*. 2022. № 46 URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-46-4>.
5. Державні нормативні акти з охорони праці.
6. ДП «СІМЕНС УКРАЇНА»: Опендатабот. URL: <https://opendatabot.ua/c/24940089>.
7. ДП «СІМЕНС УКРАЇНА»: Річні фінансові звіти «Siemens Ukraine». URL: <https://www.siemens.com/en-us/company/about/annual-report-ukraine/>.
8. ДП «СІМЕНС УКРАЇНА»: Фінансова звітність згідно з міжнародними стандартами фінансової звітності станом на 31.12.2024 р. URL: <https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:797e43e6-ac2e-4ddd-aba4-205d18aa8090/2024-Siemens-Ukraine-UKR.pdf>.
9. ДП «СІМЕНС УКРАЇНА»: Фінансова звітність згідно з міжнародними стандартами фінансової звітності станом на 31.12.2023 р. URL: <https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:dfd7f9d7-0263-46eb-9f24-3aa1d6137278/Siemens-Ukraine-audutorskyi-zwit-2024-UKR-JN-.pdf>.
10. Закон України «Про охорону праці».
11. Інструкції з техніки безпеки при експлуатації виробничого обладнання компанії ДП «СІМЕНС УКРАЇНА».

12. Кодекс законів про працю України.
13. Компанія «Siemens»: Лідерство: Управління. URL: <https://www.siemens.com/en-us/company/leadership/management/>.
14. Компанія «Siemens»: офіційний веб-сайт. URL: <https://www.siemens.com/uk-ua/company/>.
15. Компанія «Siemens»: Про компанію. URL: <https://www.siemens.com/uk-ua/company/history-heritage/>.
16. Компанія «Siemens»: Соціальні зобов'язання: Корпоративне громадянство. URL: <https://www.siemens.com/en-us/company/about/social-commitments/corporate-citizenship/>.
17. Компанія «Siemens»: Соціальні зобов'язання: Належність до Siemens. URL: <https://www.siemens.com/en-us/company/about/social-commitments/belonging/>.
18. Компанія «Siemens»: Стратегія. URL: <https://www.siemens.com/uk-ua/company/about/strategy/>.
19. Котовська І.В., Юрик Н.Є. Модель AGILE HR: нова парадигма організації роботи команд. Системна модернізація економіки в контексті цілей сталого розвитку: виклики та стратегічні пріоритети: колективна монографія/За заг. ред. д.е.н., проф. Т.В. Полозової. Харків: ХНУРЕ, 2025. С.81-93. URL: <http://elartu.tntu.edu.ua/handle/lib/50405>.
20. Матеріали з охорони праці та корпоративних стандартів компанії ДП «СІМЕНС УКРАЇНА».
21. Мухіна М.М. Оцінка безпечності функціонування підприємств торгівлі в сучасному бізнес-середовищі. *Бізнес Інформ*. 2020. № 12. С. 454-460. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-12-454-460>.
22. Олійчук Т.Ю., Юрик Н.Є. Концепція «SERVANT LEADERSHIP» як інструмент підвищення залученості персоналу. Матеріали міжнародної VI наукової конференції «Сучасний менеджмент організації: витоки, реалії та перспективи розвитку». 2026. URL: <https://conf.krok.edu.ua/ММО/ММО-2026/paper/view/3348>.

23. Пожарова О.В. Охорона праці: Навч. посібник. Одеса, 2022. 86 с.
24. Пшик-Ковальська О.О., Ковальський О.І. Розвиток соціально-психологічних методів управління персоналом в умовах воєнного стану. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку*. 2023. Вип. 5. № 2. С. 104. URL: <https://doi.org/10.23939/smeu2023.02.104>.
25. Пшик-Ковальська О.О., Перун В.І. Соціально-психологічні методи менеджменту, як інструмент розвитку потенціалу працівників в умовах кризи. *Theoretical and practical aspects of modern scientific research*. 2023. С. 52-54. URL: https://www.researchgate.net/publication/376198519_SOCIALNOPSIHOLOGICNI_METODI_MENEDZMENTU_AK_INSTRUMENT_ROZVITKU_POTENCIALU_PRACIVNIKIV_V_UMOVAN_KRIZI.
26. Пшик-Ковальська О.О., Перун В.І. Чинники формування соціально-психологічних методів управління в міжнародних бізнес-структурах. *Ефективна економіка*. 2024. № 4. URL: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2024.4.65>.
27. Сазонова Т.О., Даниленко В.В. Застосування психологічних методів управління персоналом підприємства в конкурентних умовах господарювання. *Науковий вісник Ужгородського національного університету: серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. Ужгород: Гельветика, 2020. Вип. 29. С. 142-147. DOI: <https://doi.org/10.32782/2413-9971/2020-29-28>.
28. Сушик І.В., Сушик О.Г. Морально-психологічний та психоемоційний стан організації як показник якості менеджменту. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку*. 2021. № 2 (6). с. 106-120. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/meu_2021_3_2_15.
29. Череп О.Г., Калюжна Ю.В., Михайліченко Л.В. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану в Україні. *Економіка та суспільство*. Вип. 48. 2023. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-48-24/>.

30. Юрик Н., Луциків І. Технології та прийоми управління іміджем компанії. Розвиток соціально-економічних систем в геоeкономічному просторі: колективна монографія /за ред. д.е.н., проф. С.М. Співака. Тернопіль: ФОП Паляниця В.А., 2024. С.254-263. URL: <http://elartu.tntu.edu.ua/handle/lib/46359>.

31. Юрик Н.Є., Ковальчук А.В. Кадровий дефіцит у сфері логістики: сучасні управлінські підходи до залучення та утримання працівників. Логістичний менеджмент: проблеми, перспективи та геостратегічні вектори розвитку: збірник матеріалів VI Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції, 23 квітня 2026 р./Уманський національний університет, Умань: ВПЦ «Візаві», 2026. С.216-218. URL: <http://elartu.tntu.edu.ua/handle/lib/52020>.

ДОДАТКИ