

Державний торговельно-економічний університет

Кафедра менеджменту

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

«Управління соціальним середовищем організації»

(за матеріалами ТОВ «ТІЕР-4», м. Київ)

Студента 3 курсу 7с групи
спеціальності 073 «Менеджмент»
освітньої програми
«Управління бізнесом»
першого (бакалаврського)
рівня

Серпутька Ярослава
Олеговича

Науковий керівник:
кандидат економічних наук,
доцент

Шевчун Марина
Борисівна

Гарант освітньої програми:
кандидат економічних наук,
доцент

Підкамінний Ігор
Миколайович

Київ 2023

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
Розділ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ СЕРЕДОВИЩЕМ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	5
Розділ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ СЕРЕДОВИЩЕМ ТОВ «ТІЕР-4»	13
2.1. Організаційно-економічна характеристика діяльності підприємства	13
2.2. Оцінка впливу соціального середовища на ефективність діяльності підприємства	24
Розділ 3. НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ СЕРЕДОВИЩЕМ ТОВ «ТІЕР-4»	30
3.1. Розробка заходів з удосконалення управління соціальним середовищем підприємства	30
3.2. Прогнозна оцінка ефективності запропонованих заходів.....	36
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ	40
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	42
ДОДАТКИ.....	46

ВСТУП

Актуальність теми. Найважливішим чинником підвищення ефективності діяльності організації є її співробітники. У сучасних умовах саме висококваліфіковані, орієнтовані на досягнення організаційних цілей люди є головною конкурентною перевагою будь-якої компанії, основою її розвитку, джерелом зростання та вдосконалення діяльності. У зв'язку з цим особливо актуальним стає питання управління соціальним середовищем. Організація, будучи соціально-технічною системою, все більшу увагу повинна приділяти соціальній складовій за допомогою участі у вирішенні соціальних проблем працівника.

Зважаючи на багату наукову базу досліджень Р. Акоффа, В. Апопія, І. Адізеса, П. Блау, С. Бая, І. Бланка, І. Ворожейкіна, І. Височіна, В.Гриньової, Л. Гармідера, Дж. Говальдта, І. Беляєвої, С. Боніні, В. Гейця, А. Керрола, С. Калюгіної, С. Король, А. Колота, В. Лагутіна, Е. Лібанової, А. Мазаракі, Р. Майлза, Г. П'ятницької, Л. Мендонса, Є. Ромата, П. Сенге, Г. Савіної, А. Сена, Г. Скліяра, М. Стара, Д. Норта, Г. Хамела, Дж. Хікса та низки інших, на сьогодні, в мінливих умовах сьогодення, питання управління соціальним середовищем організації потребує більш всебічного дослідження, що і зумовило вибір даної теми роботи.

Мета дослідження – теоретичне та методичне обґрунтування сутності соціального середовища організації та розробка напрямів удосконалення управління соціальним середовищем підприємства.

Для досягнення поставленої мети необхідно виконати такі **завдання**:

- з'ясувати теоретичні та методичні засади управління соціальним середовищем організації;
- дослідити процес управління соціальним середовищем організації та оцінити вплив соціального середовища на ефективність діяльності ТОВ «ТІЕР-4»;
- розробити заходи з удосконалення управління соціальним середовищем підприємства.

Об'єкт дослідження – процес управління соціальним середовищем ТОВ «ТІЕР-4».

Предмет дослідження – теоретичні та методичні засади управління соціальним середовищем ТОВ «ТІЕР-4».

Методи дослідження. В процесі дослідження застосовувалися діалектико-логічний, структурно-функціональний, порівняльний методи, а також методи пізнання, методологія системного аналізу, методи спостереження та інтерв'ювання.

Інформаційну базу дослідження становлять Закони України, офіційні матеріали Державної служби статистики України, фінансова звітність ТОВ «ТІЕР-4» за останні 3 роки, внутрішні документи ТОВ «ТІЕР-4», праці вітчизняних та зарубіжних науковців з проблеми дослідження, інформаційні ресурси мережі Internet.

Практичне значення одержаних результатів полягає у можливостях апробації отриманих наукових результатів для удосконалення управління соціальним середовищем ТОВ «ТІЕР-4».

Структура роботи: кваліфікаційне дослідження складається зі вступу, трьох розділів, висновків та пропозицій, списку використаних джерел (36 найменувань) та 2 додатків. Загальний обсяг роботи – 46 сторінок друкованого тексту, з них – 39 сторінок основного тексту, який супроводжується 5 таблицями та 8 рисунками.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ СЕРЕДОВИЩЕМ ОРГАНІЗАЦІЇ

Проблеми, що стосуються соціального розвитку та якості життя людей, є актуальними на різних рівнях: на глобальному, на міжнародному, на загальнодержавному. На сьогоднішній день роль і значущість людського фактору зростає, що тягне за собою необхідність якісного регулювання всіх процесів соціального розвитку, як у регіонах країни, так і на рівні суб'єктів господарювання [2, с. 93].

Н. Гусак зазначає, що нині пошук шляхів активізації людського чинника всередині організації та облік соціально-психологічних особливостей всіх членів трудового колективу – одна із вирішальних умов підвищення ефективності діяльності будь-якої організації. Все більше роботодавців розуміють важливість і зростаючу значущість соціальної складової організації і те, що без управління соціальним середовищем, що максимально повно враховує і реалізує соціальний фактор, неможливо виживати і успішно розвиватися в зовнішніх умовах функціонування, що постійно змінюються. Сучасні умови діяльності організацій диктують необхідність побудови нових основ управління соціальним середовищем організації. При цьому основний акцент має бути зроблений на людину як на головний елемент цієї системи. Це втілюється у межах соціального управління, що забезпечує збереження цілісності, якісної специфіки організації, її відтворення та розвиток [18].

О. Бичков вважає, що основною проблемою самої соціології управління є її становлення як галузевої соціологічної науки. Автор зазначає, що гострота цієї проблеми зумовлена глобальними цивілізаційними процесами та труднощами налагодження систем управління у суспільствах, що переживають кризові періоди свого розвитку (практична сторона

проблеми), та необхідністю розробки адекватного теоретичного апарату (наукова її сторона) [7, с. 74].

О. Головінов зазначає, що ні для кого не секрет, що на сучасному розвитку суспільства успішна діяльність будь-якої організації залежить від високої результативності спільної праці персоналу, їхньої кваліфікації, професійної підготовки та від того, наскільки сприятливі задоволенню матеріальних та духовних потреб людей умови праці та побут в організації [14, с. 187].

Існуюча відмінність у підходах до визначення понять свідчить про рівень наукової рефлексії стосовно такого феномену, як управління. Проте вирішення проблеми базових дефініцій соціології управління виходить за межі внутрішньосоціологічних перетворень. Цього вимагають саме поняття «соціальне». Категорія «соціальне» пов'язує величезний масив понять, що відображають численні та різноманітні явища та процеси суспільного життя. За останні сто років вживання цього поняття, його сила та вплив широко поширилися по всьому світу. Розглядаючи цю категорію, Ф. Хайєк наводить список із більш ніж 160 іменників, що визначаються прикметником «соціальний» [17, с. 82].

Ю. Волков у своїй статті звертає увагу на те, що термін «соціальний» походить від латинського слова *socialis* – суспільний, пов'язаний із життям та відносинами людей у суспільстві. Його використовують для позначення взаємодії та взаємовідносин між людьми. Саме такий підхід було покладено основою вивчення соціокультурного простору соціологічної чи соціокультурної школою. Автор зазначає, що поняття «соціальне» вживається в науці, офіційних документах і в іншому, більш вузькому значенні, наприклад, коли йдеться про соціальні, політичні, економічні та інші процеси, що різняться між собою. У таких випадках «соціальне» розуміється не як те, що охоплює все існуюче в суспільстві (для позначення всього цього краще використовувати поняття «суспільне» та його похідні), а для позначення явищ, що утворюють у сукупності лише частину суспільного

життя, яку можна назвати соціальною сферою. Таке розуміння соціального, хоч і не має поки чіткого та загальновизнаного трактування, вже широко увійшло в науку. На основі такого трактування поняття «соціальне» і виникло уявлення про соціальне управління як регулювання найширшого спектра суспільних процесів. Соціальне управління як явище за своєю природою органічно притаманне суспільній системі і є по відношенню до управління взагалі родовим [11, с. 67-68].

Н. Сичова визначає соціальне управління як цілеспрямований вплив на соціальну систему, організацію, інститут чи процес на користь регулювання, розвитку їхньої діяльності. Специфічна особливість такого роду управлінських впливів полягає в тому, що як об'єкт управління тут виступає складна сукупність різноманітних за своєю природою компонентів – організованих трудових колективів, підприємств та установ, інституційних органів влади та регіонального управління, акціонерних та приватних виробничих та комерційних об'єднань [28].

Т. Кобелева та Т. Кравцова стверджують, що соціальне управління як вид включає відповідні рівні, форми і підвиди управління. Однією з найважливіших складових соціального управління є управління соціальним розвитком. Авторами надається трактування соціального розвитку як процесу, в ході якого відбуваються суттєві кількісні та якісні зміни у соціальній сфері суспільного життя або окремих її компонентах – соціальних відносинах, соціальних інститутах тощо [23].

Соціальне середовище нерозривно пов'язане з технічною та економічною сторонами функціонування організації та складає з ними єдине ціле. Соціальне середовище організації – це набір чинників, що визначають якість трудового життя персоналу. До них відносяться: соціальна інфраструктура організації, рівень соціальної захищеності працівників, умови роботи, соціально-психологічний компонент, матеріальна винагорода, яку отримують працівники за трудову діяльність, а також позаробочий час та дозвілля (рис. 1.1) [21, с. 42].

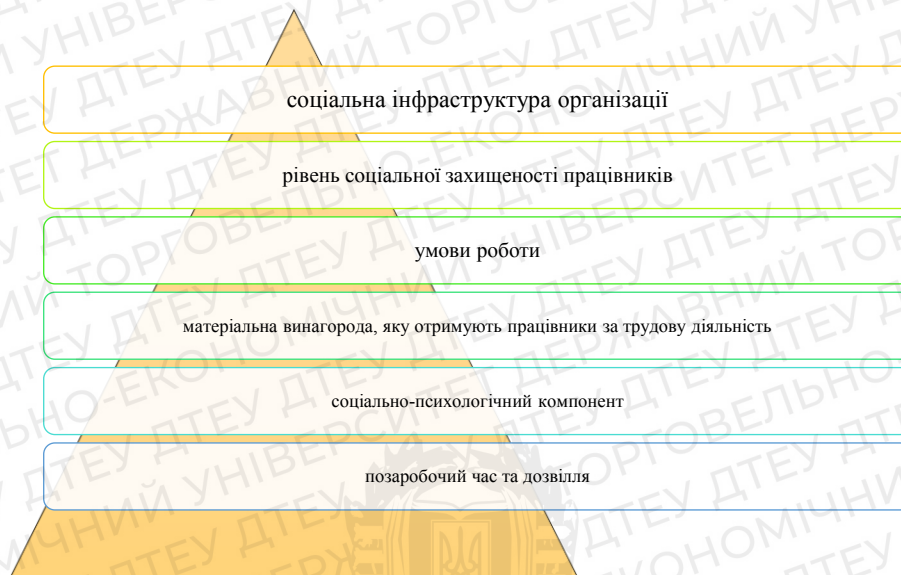


Рис. 1.1. Чинники соціального середовища організації

Джерело: складено автором за [21, с.42]

Н. Міцкевич зазначає, що соціальна інфраструктура – це сукупність об'єктів, орієнтованих на забезпечення збереження та нормального перебігу життя працівників організації, задоволення їх інтелектуальних, культурних і соціально-побутових потреб. Автор також зазначає, що організація, незалежно від того, чи має у своєму розпорядженні власну соціальну структуру, чи має набір лише окремих її елементів чи кооперується з іншими організаціями, зобов'язана піклуватися про свою соціальну інфраструктуру [24, с. 148-149].

Умови та охорона праці – це комплекс психофізіологічних, естетичних, соціально-психологічних та санітарно-гігієнічних факторів трудового середовища, які безпосередньо впливають на працездатність людини. Фактори, які включають умови та охорона праці, пов'язані: з технічним рівнем виробництва, з якістю робочої сили організації, з організаційними формами трудового процесу, з психофізіологічним самопочуттям персоналу та із забезпеченням безпечного проведення робіт [27, с. 752].

Чинники, які включають умови та охорона праці, пов'язані: з організаційними формами трудового процесу та з психофізіологічним самопочуттям персоналу. Охорона праці покликана забезпечити безпеку роботи та життя персоналу [21, с. 51].

До соціального захисту працівників відносяться заходи щодо соціального страхування та інших соціальних гарантій, встановлених чинним законодавством, колективним договором, трудовими угодами та іншими правовими актами. В Україні ці заходи передбачають [1]:

- 1) забезпечення мінімального розміру оплати праці та тарифної ставки;
- 2) нормовану законодавством тривалість робочого часу, компенсацію за роботу у вихідні та святкові дні, щорічні оплачувані відпустки (тривалість щонайменше 24 робочих днів);
- 3) відшкодування шкоди здоров'ю у зв'язку з виконанням трудових обов'язків;
- 4) відрахування до пенсійного та інших позабюджетних фондів соціального страхування;
- 5) виплату допомоги з тимчасової непрацездатності, щомісячної допомоги матерям на період їх відпустки та
- 6) догляду за дитиною, стипендій працівникам на час професійної підготовки чи підвищення кваліфікації.

Ключовим моментом в управлінні соціальним середовищем організації є матеріальна винагорода праці. Вона має відповідати соціальному мінімуму, тобто забезпечувати людину всім тим, що необхідно для підтримки гідного рівня життя [4, с. 129].

М. Бурмака зазначає, що соціально-психологічний клімат становлять ті чинники, які безпосередньо впливають на персонал організації. Його зумовлюють трудова мотивація та міжособистісні та групові зв'язки працівників. Головними компонентами соціально-психологічного клімату є соціальний оптимізм персоналу, його моральна вихованість та психологічна сумісність. Вони визначають прагнення працівника до згуртованої діяльності, співробітництва, творчого підходу до справи. Соціально-психологічна атмосфера організації створює не менш дієві мотиви, ніж матеріальні та економічні вигоди, і здатна викликати як зацікавленість у

роботі, натхнення, піднесення сил і енергії, так і байдужість, депресію [9, с. 60].

Неробочий час також безпосередньо впливає на соціальне середовище організації та утворює ще одну її групу факторів. З ними пов'язані раціональна організація дозвілля, розподіл та виконання громадських та сімейних обов'язків, відновлення сил та відпочинок працівника [15, с. 28].

Т. Шкода зазначає, що значну роль у формуванні сприятливого соціального середовища організації грає і потенціал самої організації. Під потенціалом розуміється сукупність матеріально-технічних та організаційно-економічних можливостей організації, тобто її розташування територіально, розмір, чисельність, кваліфікованість персоналу, галузева приналежність, обсяг виробленої продукції чи послуг, форма власності, фінансове становище, технічний рівень виробництва, а також імідж, традиції організації та її популярність [34, с. 61].

Управління соціальним середовищем організації – це комплекс способів, процедур і прийомів, які дозволяють вирішувати різні соціальні проблеми з урахуванням наукового підходу, знання закономірностей перебігу соціальних процесів, точного аналітичного розрахунку, і навіть соціальних нормативів. Головне призначення управління соціальним середовищем полягає у створенні для працівників належних умов праці та побуту, а й у постійному їх поліпшенні.

В. Жуковська стверджує, що найважливішими інструментами управління соціальним середовищем є [22]:

1. Використання практичних, теоретичних напрацювань гуманітарних наук (у більшості соціології – знань про людину в оточенні суспільства, її поведінку).
2. Прогнозування та планування, що супроводжуються глибоким, всебічним аналізом стану соціального середовища організації.

3. Формування надійних джерел інформації про соціальне середовище окремо взятої організації (це всеможливі та всілякі статистичні дані, соціологічні методи).

4. Координація та взаємодія з профспілками та з іншими громадськими об'єднаннями.

5. Надання пільг та послуг, незалежно від того чи є вони життєво необхідними чи пропонуються виключно для залучення працівників.

На різних рівнях складаються різні зв'язки у суспільстві: соціальні, політичні, економічні. Вони безпосередньо впливають на перебіг трудового життя організації та формують певну нормативну базу, єдиний інформаційний простір і, як наслідок, призводять до конвергенції інтересів та цілей учасників процесу та перехід до нової якості трудового життя [11, с. 69].

Сьогодні базовим принципом управління соціального середовища організації є комплексна гуманізація умов праці організації. Гуманізація праці – це така організація праці, при якій передбачається створення умов, що сприяють підвищенню ефективності та культури виробництва, і націленість на звеличення людини як творчої особистості. Актуальність даного процесу визначається зростаючою роллю людини у суспільному виробництві та зростанням потреб людства, науково-технічним прогресом. Досягнення з'єднання техніки, науки і виробництва без визнання особистості працівника цінної та відповідної поваги до його праці неможливо. При цьому формування так званого тренду гуманізації може бути досягнуто лише спільними зусиллями органів державної влади, підприємств і профспілок.

Схематично управління соціальним середовищем організації подано у додатку А.

Отже, управління соціальним середовищем організації – це комплекс способів, процедур і прийомів, які дозволяють вирішувати різні соціальні проблеми з урахуванням наукового підходу, знання закономірностей

перебігу соціальних процесів, точного аналітичного розрахунку, і навіть соціальних нормативів



РОЗДІЛ 2

ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ СЕРЕДОВИЩЕМ ТОВ «ТІЕР-4»

2.1. Організаційно-економічна характеристика діяльності підприємства.

ТОВ «ТІЕР-4» – це організація, яка є конкурентоспроможним підприємством та зарекомендувала себе як надійного партнера на ринку оброблення даних, розміщення інформації на веб-вузлах і пов'язаної з ними діяльності (додаток Б).

Товариство з обмеженою відповідальністю «ТІЕР-4» (скорочене найменування ТОВ «ТІЕР-4»), діє відповідно до чинних нормативно-законодавчих актів України (рис. 2.1).

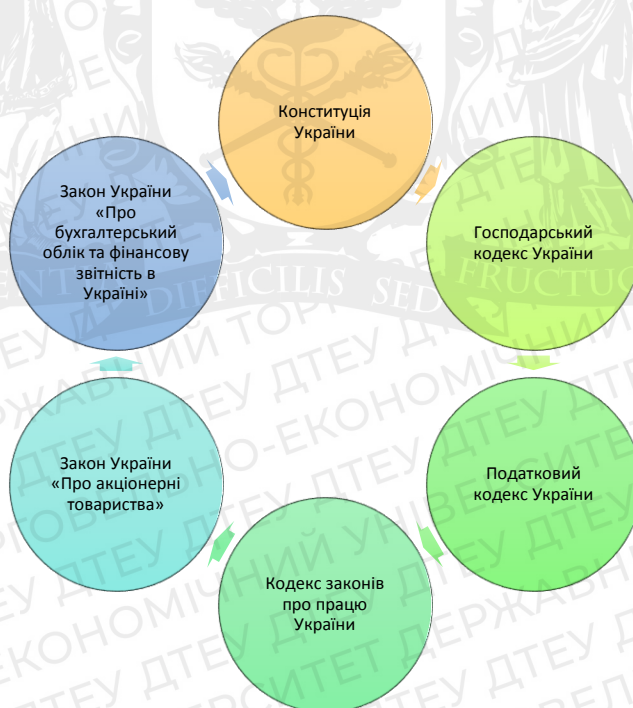


Рис. 2.1. Чинні нормативно-законодавчі акти, що визначають діяльність
ТОВ «ТІЕР-4»

Джерело: побудовано автором за [6]

ТОВ «ТІЕР-4» користується всіма правами з моменту державної реєстрації, має круглу печатку зі своїм повним фірмовим найменуванням українською мовою та вказівкою на місце знаходження підприємства. ТОВ

«ТІЕР-4» має право мати штампи та бланки зі своїм фірмовим найменуванням, власну емблему, а також зареєстрований у порядку товарний знак та інші засоби індивідуалізації [29].

ТОВ «ТІЕР-4» забезпечує безпечні та здорові умови праці та відповідає за дотримання законодавства України про охорону праці.

Фінансові ресурси у ТОВ «ТІЕР-4» формуються за допомогою прибутку від своєї діяльності. ТОВ «ТІЕР-4» перебуває у приватній власності, відображається у самостійному балансі, статутний фонд створено у грошовій формі. Статутний капітал ТОВ «ТІЕР-4» відповідає сумі, визначеній вищезазначеним законом і складає 1 000 грн. [31].

Підприємство створене без обмеження терміну діяльності, воно має право у встановленому порядку: відкривати розрахункові, поточні та валютні рахунки у банках; передавати, продавати чи здавати у найм власне майно; здійснювати інші дії, передбачені Статутом, зобов'язаннями нашого суспільства та законодавства України.

Основною метою діяльності ТОВ «ТІЕР-4» є систематичне отримання прибутку шляхом виконання робіт, надання послуг, виробництва продукції, а також створення нових робочих місць, задоволення потреб суспільства, держави та громадян у своїй продукції, роботах, послугах, зокрема отримання прибутку у вигляді раціональної та ефективної реалізації надання послуг оброблення даних, розміщення інформації на веб-вузлах і пов'язаної з ними діяльності, а також інших видів послуг (рис. 2.2) [30].

Основні завдання ТОВ «ТІЕР-4» полягають у:

- реалізації послуг;
- отриманні прибутку.

Види діяльності ТОВ «ТІЕР-4»	Оброблення даних, розміщення інформації на веб-вузлах і пов'язана з ними діяльність
	Інша діяльність у сфері інформаційних технологій і комп'ютерних систем
	Діяльність із керування комп'ютерним устаткуванням
	Консультування з питань інформатизації
	Інша діяльність у сфері електрозв'язку
	Діяльність у сфері безпроводового електрозв'язку
	Діяльність у сфері проводового електрозв'язку
	Ремонт комп'ютерів і периферійного устаткування
	Надання в оренду офісних машин і устаткування, у тому числі комп'ютерів
	Електромонтажні роботи
	Ремонт обладнання зв'язку

Рис. 2.2. Види діяльності ТОВ «ТІЕР-4»

Джерело: складено автором за [30]

Дерево цілей ТОВ «ТІЕР-4» подано на рис. 2.3.

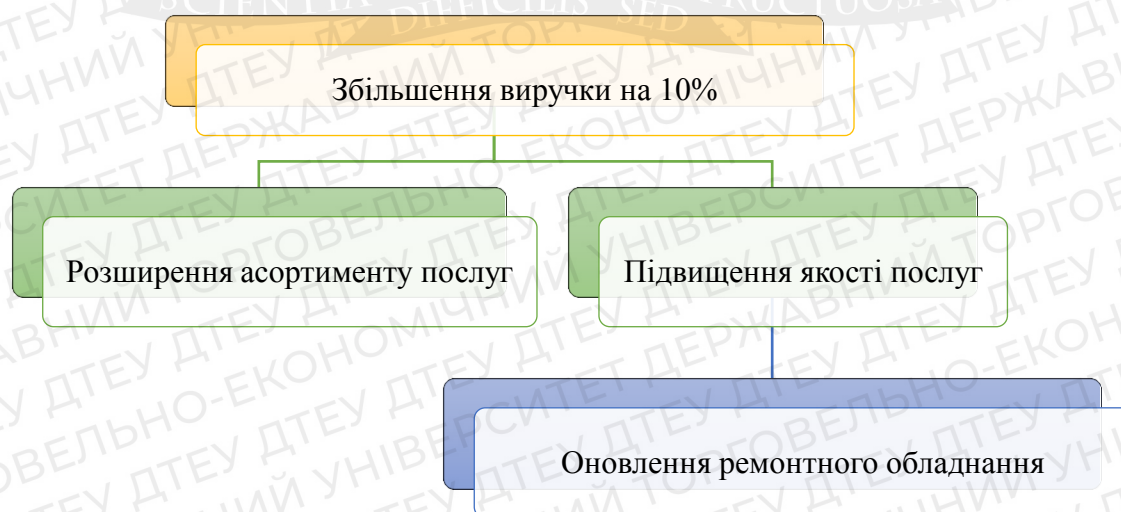


Рис. 2.3. Дерево цілей ТОВ «ТІЕР-4»

Джерело: складено автором за [29]

Основні економічні показники діяльності ТОВ «ТІЕР-4» за 2019–2021
рр. представлені у табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Економічні показники діяльності ТОВ «ТІЕР-4» за 2019–2021 рр.

Показник	Од. виміру	Роки			Відхилення 2021 до 2019		Відхилення 2021 до 2020	
		2019	2020	2021	+/-	%	+/-	%
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	тис. грн.	69342	75482	121712	52370	75,5	46230	61,2
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	тис. грн.	58512	59963	105889	47377	81,0	45926	76,6
Валовий прибуток	тис. грн.	10830	15519	15823	4993	46,1	304	2,0
Інші операційні доходи	тис. грн.	815	535	978	163	20,0	443	82,8
Адміністративні витрати	тис. грн.	4586	6202	3368	-1218	-26,6	-2834	- 45,7
Інші операційні витрати	тис. грн.	2397	2365	3570	1173	48,9	1205	51,0
Фінансові результати від операційної діяльності: прибуток / збиток	тис. грн.	4662	7487	9863	5201	111,6	2376	31,7
Дохід від участі в капіталі	тис. грн.	0	0	0	-	-	-	-
Інші фінансові доходи	тис. грн.	0	0	1000	1000	-	1000	-
Інші доходи	тис. грн.	0	0	0	-	-	-	-
Фінансові витрати	тис. грн.	1949	2222	2952	1003	51,5	730	32,9
Інші витрати	тис. грн.	0	29	13	13	-	-16	- 55,2
Фінансові результати від звичайної діяльності до оподаткування: прибуток / збиток	тис. грн.	2713	5239	7898	5185	191,1	2659	50,8
Чистий прибуток / збиток	тис. грн.	2713	5239	7898	5185	191,1	2659	50,8

Дані табл. 2.1 свідчать про наступну динаміку змін: показник чистого доходу від реалізації продукції був найвищим у 2021 р. і становив 121 712

тис. грн., що на 39,8% більше, ніж у 2020 р. Проте даний показник у 2020 р. збільшився на 24,5% за попередній 2019 р. Дана динаміка пов'язана беззаперечно із пандемією Covid-19. Показник суми валового прибутку був найвищий у 2021 р. і становив 15 823 тис. грн., що на 304 тис. грн. більше, в порівнянні з 2020 р. Таке покращення відбулося всупереч значному зростанні собівартості реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг), яка в 2021 р. зросла на 45 926 тис. грн, що в відсотковому вираженні становить 23,4%. Але чистий прибуток від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), також помітно підвищився, значні зміни простежуються за 2021 р. Саме дані зміни, дозволили в 2021 р. збільшити валовий прибуток, тобто загальну суму прибутку отриману підприємством від підприємницької діяльності. Чистий прибуток у 2021 р. був найвищим за аналізовані три роки і становив 7 898 тис. грн., що на 2 659 тис. грн. більше за 2020 р., а у відсотковому вираженні це на 49,2% більше за 2020 р., також у 2020 р. чистий прибуток у порівнянні за 2019 р. збільшився на 5 185 тис. грн., тобто виріс на 91,1%. Такі позитивні фінансові результати свідчать про те ефективність діяльності ТОВ «ТІЕР-4» та про ефективність надання послуг на ринку оброблення даних, розміщення інформації на веб-вузлах і пов'язаної з ними діяльності.

Станом на сьогодні через важку політичну ситуацію в Україні у зв'язку з повномасштабним вторгненням російських військ 24 лютого 2022 р. на українську територію діяльність ТОВ «ТІЕР-4» зазнала певних збитків, що вплинуло на фінансове становище підприємства (рис. 2.4).

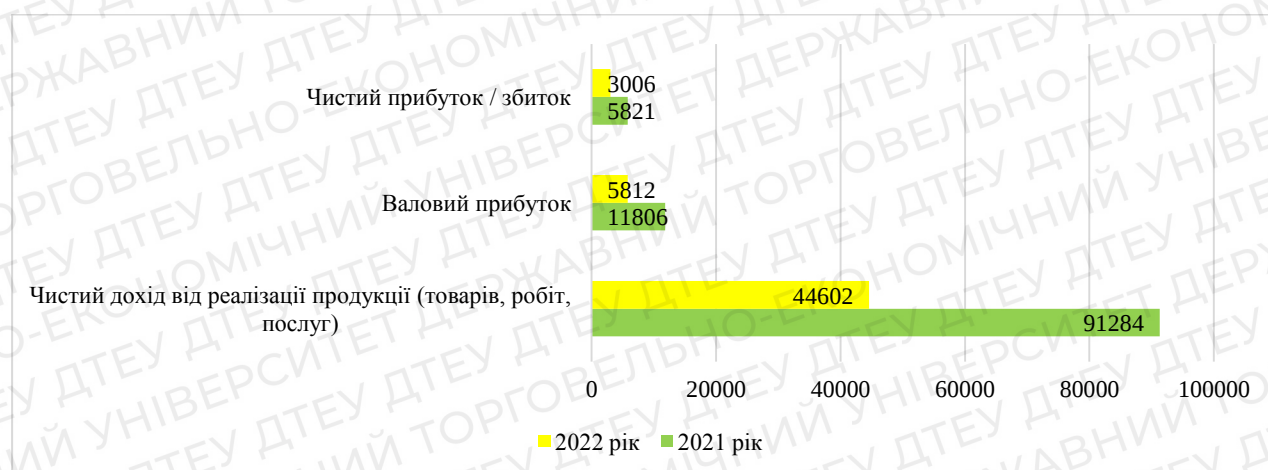


Рис. 2.4. Економічні показники діяльності ТОВ «ТІЕР-4» за 9 місяців 2021, 2022 рр.

Джерело: складено автором за фінансовими даними підприємства

Для побудови даної діаграми було взято фінансові показники за перші 9 місяців 2021 р. та перші 9 місяців 2022 р. Динаміка свідчить про те, що практично показники чистого прибутку, валового прибутку та чистого доходу від реалізації послуг у 2022 р. зменшилися на половину, це свідчить про важкий фінансовий стан підприємства в умовах російсько-української війни.

ТОВ «ТІЕР-4» має лінійно-функціональну структуру управління, дана структура управління характерна для дрібних та середніх підприємств. При лінійно-функціональній структурі кожен підрозділ має лише одного керівника, на якого покладаються повноваження прийняття всіх управлінських рішень; цей керівник підпорядковується лише вищому керівнику тощо. У штатному розкладі ТОВ «ТІЕР-4» зазначено всього п'ять структурних підрозділів: адміністративний відділ, відділ інформатизації, юридичний відділ, технічний відділ та бухгалтерія (рис. 2.5).

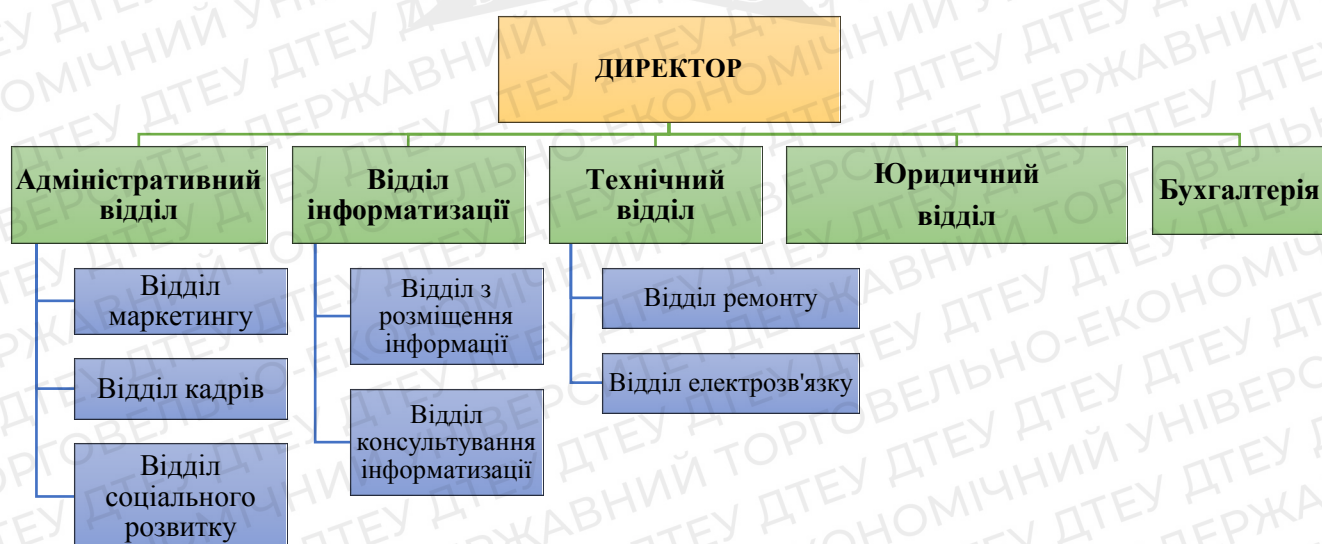


Рис. 2.5. Організаційна структура ТОВ «ТІЕР-4»

Джерело: складено автором

Можна сказати, що основні принципи побудови організаційної структури управління ТОВ «ТІЕР-4» є досить стандартними. Організаційна структура ТОВ «ТІЕР-4», як і будь-якого іншого підприємства, поділяється на відділи діяльності. Типова структура ТОВ «ТІЕР-4» складається з кількох відділів, до яких належать адміністративний відділ, відділ інформатизації, технічний відділ, юридичний відділ та бухгалтерія, що виконують характерні для них функції. До цих функцій відносяться:

- 1) здійснення загального стратегічного керівництва компанією;
- 2) ведення основного виду діяльності (оброблення даних, розміщення інформації на веб-вузлах і пов'язана з ними діяльність);
- 3) інвестиційна діяльність;
- 4) зовнішній маркетинг, що передбачає вивчення довкілля існування компанії;
- 5) внутрішній маркетинг (аналіз загальної ефективності діяльності компанії та її окремих підрозділів);
- 6) кадрова політика та робота.

Відповідно до штатного розкладу ТОВ «ТІЕР-4» в установі працює лише 123 людини, що цілком відповідає критеріям середнього підприємства. Управління підприємством здійснюється відповідно до чинного законодавства та Статуту підприємства на основі поєднання прав та інтересів трудового колективу та власника майна підприємства. Підприємство самостійно визначає структуру управління та встановлює штат персоналу.

На чолі ТОВ «ТІЕР-4» стоїть директор (станом на 2022 р. директором є Збаражський Є.О., він є і засновником даного підприємства). Він керує відповідно до чинного законодавства виробничо-господарської та фінансово-економічної діяльності підприємства, несучи всю повноту відповідальності за наслідки прийнятих рішень, збереження та ефективність використання майна підприємства, а також фінансово-господарські результати його діяльності. Організовує роботу та ефективну взаємодію структурних підрозділів та виробничих одиниць [31].

Директору безпосередньо підпорядковуються: керівники адміністративного відділу, відділу інформатизації, юридичного відділу, технічного відділу та головний бухгалтер.

Важливим для аналізу організаційної структури підприємства є якісний аналіз персоналу ТОВ «ТІЕР-4» за останні 2 роки (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Якісний склад персоналу ТОВ «ТІЕР-4» за 2020-2021 рр.

Показник	2020		2021		Абсол. знач.	Темп росту, %
	К-сть працівників, осіб	Питома вага, %	К-сть працівників, осіб	Питома вага, %		
Всього	117	100	123	100	6	105,1
Стать						
Жінки	30	25,6	33	26,8	3	110
Чоловіки	87	74,4	90	73,2	3	103,4
Вік						
18-25	27	23,1	29	23,6	2	107,4
26-35	30	25,6	32	26,0	2	106,7
36-45	60	51,3	62	50,4	2	103,3
46-55	-	-	-	-	-	-
56 і старші	-	-	-	-	-	-
Освіта						
Неповна середня	-	-	-	-	-	-
Середня загальна	-	-	-	-	-	-
Середня спеціальна	10	8,5	14	11,4	4	140
Незакінчена вища	7	6,0	9	7,3	2	128,6
Вища	90	76,9	100	81,3	10	111,1
Робочий стаж						
до 1 року	3	2,6	6	4,9	3	200
від 1 до 5	50	42,7	52	42,3	2	104
від 5 до 10	64	54,7	65	52,8	1	101,6
від 10 до 15	-	-	-	-	-	-
від 15 до 20	-	-	-	-	-	-
більше 20	-	-	-	-	-	-

У структурі персоналу велику частку займають чоловіки, це пов'язано з специфікою діяльності підприємства та основними видами діяльності. Найбільше персоналу має вік від 35 до 55 років, більшість працівників мають вищу освіту та більшість співробітників мають стаж роботи від 5 до 10 років, що пов'язано із тим, що ТОВ «ТІЕР-4» засновано в 2011 р.

Отже, організаційно-управлінська структура ТОВ «ТІЕР-4» є грамотно та раціонально побудовано. Всі управлінські рішення в ТОВ «ТІЕР-4» приймаються директором підприємства, який одночасно є і його засновником. Директору підпорядковується адміністративний відділ, відділ інформатизації, юридичний відділ, технічний відділ та бухгалтерія. Всі відділи організаційної структури працюють згладжено та ефективно, забезпечуючи безперебійну роботу туристичного підприємства ТОВ «ТІЕР-4».

Одним із найбільш ефективних методів оцінки діяльності підприємства на ринку є SWOT-аналіз, головною метою якої є виявлення сильних і слабких сторін підприємства, його можливостей та загроз. Ця схема сприяє оцінці конкурентних ресурсів підприємства, і навіть дозволяє визначити низку стратегічних завдань, які ТОВ «ТІЕР-4» доведеться вирішувати надалі.

Основним завданням вивчення зовнішнього бізнес-середовища залишається виявлення нових маркетингових потенціалів для ТОВ «ТІЕР-4». Результати SWOT-аналізу для ТОВ «ТІЕР-4» наведені в табл. 2.3.

Таблиця 2.3

SWOT-аналіз для ТОВ «ТІЕР-4»

Сильні сторони (S)	Слабкі сторони (W)
- висококласне обслуговування відвідувачів; - надійний кадровий менеджмент; - ефективний маркетинг; - безперервний контроль якості сервісу; - рекламна активність; - ефективна організаційно-управлінська структура; - функціонування в умовах російсько-української війни	- немає офіційного сайту; - застаріла матеріально-технічна база; - недостатньо навчені кадри; - маркетингові можливості
Можливості (O)	Загрози (T)
- виходи на нові ринки чи сегменти; - підвищення кваліфікації співробітників підприємства; - розвиток спектру додаткових послуг; - різноманітні презентації	- посилення позицій конкурентів; - економічний спад, криза; - банкрутство; - збільшення цін; - пандемія Covid-19; - російсько-українська війна

За підсумками виявлених можливостей / загроз зовнішнього середовища і сильних і слабких сторін підприємства можна запропонувати стратегію для подальшого успішного існування на ринку, а саме:

- 1) проаналізувати свій досвід і досвід подібних підприємств;
- 2) переглянути внутрішній клімат підприємства: норми і правила поведінки, стосунки між співробітниками;
- 3) провести чіткий аналіз конкурентів, виявити їх сильні і слабкі сторони, максимально посилити увагу на перевагу їх переваг, створити альтернативні або якісно нові пропозиції, а також розвивати свої, вже сформовані, переваги;
- 4) по-новому, більш ефективно залучити нових постачальників;
- 5) використовувати власний потенціал;
- 6) переглянути сформований менеджмент: продумати зміни в системі мотивації премії, можливість навчання та підвищення кваліфікації, кар'єрне зростання;
- 7) провести реформу в системі маркетингу: більш точно визначити канали розподілу, вибрати стратегію просування підприємства, використовуючи рекламу і власний імідж;
- 8) розробити комплекс заходів для утримання і розширення своєї клієнтської бази за рахунок формування високого рівня задоволеності своїх клієнтів у мовах пандемії та російсько-української війни.

Результати проведеного дослідження свідчать про те, що ТОВ «ТІЕР-4» потребує більш інтенсивних управлінських процедур. Впровадження та оновлення нової матеріально-технічної бази також є основним об'єктом, що вимагає уваги і негайної дії.

Одним із інструментів діагностики становища підприємства у ринковому просторі та визначення стратегічних альтернатив його розвитку є SPACE-аналіз, результати якого наведені в табл. 2.4.

Таблиця 2.4

SPACE-аналіз ТОВ «ТІЕР-4»

Критерій	Оцінка	Вагомість	Узаг. оцінка
Чинники стабільності галузі (ES)			
Стабільність прибутку	3	0,4	1,2
Рівень розвитку інноваційної діяльності	5	0,1	0,5
Маркетингові можливості	2	0,2	0,4
Цінова еластичність попиту	3	0,3	0,9
Темпи інфляції	4	0,2	0,8
Разом			4,7
Чинники привабливості галузі (IS)			
Фінансова стабільність	3	0,5	1,5
Стадія життєвого циклу	4	0,3	1,2
Рівень технології	3	0,1	0,3
Легкість доступу на ринок	3	0,1	0,3
Разом			3,3
Чинники конкурентних переваг (CA)			
Частка ринку	3	0,5	1,5
Якість продукції	2	0,4	0,8
Лояльність покупців	5	0,3	1,5
Чиста рентабельність виробництва	3	0,2	0,3
Життєвий цикл продукту	5	0,3	1,5
Разом			5,4
Чинники фінансового потенціалу (FS)			
Ліквідність	3	0,1	0,3
Фінансова залежність	3	0,2	0,6
Ризик підприємства	4	0,5	2
Разом			4,4

SPACE-аналіз ТОВ «ТІЕР-4» показав, що дане підприємство займає досить хороші позиції у ринковому просторі, оскільки загальна оцінка стабільності чинників становить – 4,7 балів, а оцінка чинників конкурентних переваг – 5,4 балів, що є досить високою оцінкою, а це в свою чергу свідчить про конкурентоспроможність ТОВ «ТІЕР-4». Найнижчою є оцінка чинників привабливості ТОВ «ТІЕР-4» – 3,3 балів, що свідчить про те, що необхідно розробити шляхи покращення привабливості підприємства.

Графік SPACE-аналізу ТОВ «ТІЕР-4» наведений на рис. 2.6.



Рис. 2.6. Графік SPACE-аналізу ТОВ «ТІЕР-4»

Джерело: складено автором

Як показує графік, найбільшу увагу потрібно приділити розробці агресивних та конкурентних стратегій, оскільки в даних напрямках ТОВ «ТІЕР-4» має найнижчу оцінку, а відповідно позиції в даному напрямку потребують покращення.

На основі проведеного аналізу можемо зробити висновок, що ТОВ «ТІЕР-4» є конкурентоспроможним підприємством, який ефективно здійснює свою діяльність на ринку оброблення даних, розміщення інформації на веб-вузлах і пов'язаної з ними діяльності.

2.2. Оцінка впливу соціального середовища на ефективність діяльності підприємства

Ефективна соціальна інфраструктура у ТОВ «ТІЕР-4» забезпечується функціонуванням відділу кадрів. Кадрова політика націлена насамперед на залучення та утримання таких співробітників, які могли б зрости в якісно нових фахівців, у тому числі ставати управлінцями. Акцент тут йде на молодих працівників, у яких немає навіть вищої освіти. Молоді фахівці легко навчаються, і за належного впливу з боку керівництва та тренінг-майстрів з таких працівників виростають справжні фахівці своєї справи, які високо цінують інтереси у ТОВ «ТІЕР-4», культуру, приймають та несуть

відповідальність за ініціативні рішення, що забезпечує ефективність функціонування даного підприємства.

У ТОВ «ТІЕР-4» дуже високі темпи кар'єрного зростання, співробітники мають можливість у дуже короткі терміни пройти кар'єрними сходами від звичайного лінійного співробітника до керуючого певним структурним відділом. Для працівників у ТОВ «ТІЕР-4» найдоступніший шлях вгору кар'єрними сходами – це якісне виконання своїх обов'язків. Можлива також участь у конкурсах саме на ту посаду, що найбільша зацікавлює співробітників, які проходять у ТОВ «ТІЕР-4» регулярно. При цьому співробітник має право вибору: чи розвиватиметься він усередині свого функціоналу, чи перейде в інший підрозділ і змінить сферу діяльності. Кар'єрне зростання співробітників у ТОВ «ТІЕР-4» не обмежується межами одного відділу, тому за бажання можна будувати свою кар'єру в будь-якому іншому структурному відділу.

Керівництво ТОВ «ТІЕР-4» направляє співробітників на розвиток кар'єрських навичок та здібностей, які мають сприяти їх розвитку на даному щаблі. До допомоги співробітникам у розвитку їх кар'єри можна віднести:

- 1) ротація всередині підрозділу, переведення на іншу посаду, в інший відділ, або переведення на вищу посаду, згідно з результатами атестації співробітника;
- 2) компанія оплачує працівникові робочий день, якщо працівник на майстер-класі чи тренінгу;
- 3) співробітнику надають повну інформацію щодо послуг ТОВ «ТІЕР-4».

Ще одним чинником соціального середовища є рівень соціальної захищеності працівників. Керівництво ТОВ «ТІЕР-4» з повагою ставиться до особистого часу своїх співробітників, саме тому графік роботи в компанії гнучкий, що дозволяє співробітникам продуктивно працювати та максимально ефективно планувати свій час. При повній зайнятості співробітник повинен бути готовим до робочих змін та у вихідні/святкові дні.

Святкові дні оплачуються за подвійною ставкою за кожну годину, що впливає на безперебійну діяльність підприємства.

Сутність оплати праці у ТОВ «ТІЕР-4» виявляється у функціях, які вона повинна виконувати у виробництві, споживанні та розподілі. Принципи ТОВ «ТІЕР-4» оплати праці використовуються з одного боку, як збільшення матеріального добробуту працівників, з іншого – для зростання продуктивності праці, поліпшення якості обслуговування, зміцнення робочої дисципліни, збільшення прибутку та рентабельності підприємства. У ТОВ «ТІЕР-4» під оплатою праці розуміється винагорода за працю залежно від посади, а також компенсаційні та стимулюючі виплати (доплати, премії, інші виплати). В ТОВ «ТІЕР-4» встановлено виплати фахівцям за їхню працю:

- 1) основний оклад/годинна тарифна ставка – фіксований розмір оплати співробітника за виконання посадових обов'язків, без урахування компенсаційних та стимулюючих виплат;
- 2) надбавки та доплати за роботу в умовах праці, що відхиляються від нормальних та в особливих умовах праці, а також стимулюючі надбавки та доплати;
- 3) премії та надбавки.

Так само в ТОВ «ТІЕР-4» існують надбавки та доплати за переробки, роботу у святкові дні та роботу у нічний час доби. Понаднормова робота – робота, що виконується з ініціативи керівництва, поза, встановленої для працівника тривалості робочого дня. Понаднормова робота оплачується за перші дві години роботи в розмірі півтори оклади, за подальший час – у подвійному розмірі. За бажанням працівника понаднормова робота замість підвищеної оплати може компенсуватися додатковою відпусткою, але не більше відпрацьованого понаднормового часу. Робота у нічний час доби – виконання трудових обов'язків працівником у період з 22 години вчора та до 6 години ранку. Надбавка за кожну відпрацьовану годину роботи в нічний час встановлюється: працівникам, працю яких оплачується за погодинною

ставкою – у розмірі 30% від годинної ставки; працівникам, які одержують оклад – у розмірі 30% від годинної тарифної ставки.

В описі нарахувань і виплат із заробітної плати та положення «Про оплату та стимулювання праці» зазначено, що виплата заробітної плати відбувається в гривнях. Заробітна плата перераховується на вказаний працівником розрахунковий рахунок у банку, з яким компанія уклала договір на введення зарплатних розрахунків, які оплачуються 10 і 25 числа кожного місяця, якщо виплата потрапляє на вихідний день, тоді вона буде здійснена в перший робочий день після вихідного дня. Бувають у практиці та випадки утримання частини грошей від заробітної плати в рахунок погашення заборгованості працівника. Роботодавець у ТОВ «ТІЕР-4» несе відповідальність за несвоєчасну виплату заробітної плати та будь-які інші порушення оплати праці співробітника.

Наступним чинником соціального середовища – це є *умови роботи*. Для співробітників у ТОВ «ТІЕР-4» встановлено відповідні посади в рамках підприємства. Кожній посаді відповідає свій рівень доходу, який також можна збільшити залежно від професіоналізму та рівня знань до 30%. Умови роботи визначаються статутом підприємства та посадовими інструкціями. Проаналізуємо адміністративні умови праці у ТОВ «ТІЕР-4»: група основного персоналу дотримується графіка роботи «2 через 2» з робочою зміною з 8.00 до 20.00 зі змінними перервами на обід 50 хвилин та відпочинок 15 хвилин, що дозволяє забезпечити оптимальне співвідношення праці та відпочинку; група обслуговуючого персоналу працює по 8 годин, щодня, у суботу 4 години, неділя – вихідний, 1 година – обідня перерва, ще 2 перерви по 15 хвилин: перша перерва з 11:00 до 11:15, друга з 16:00 до 16:15. У компанії встановлено відпустку в 28 календарних днів на рік плюс 6 днів відгулів, які нараховуються працівникові, який не хворів протягом року і не брав лікарняний. 3 відгули за кожні півроку без хвороб, які він може використати на власний розсуд. Таким чином, у співробітника є крім 4 тижнів відпустки додатковий тиждень для відпочинку. Все це впливає на

стійкий психологічний клімат, що в свою чергу забезпечує ефективність діяльності організації.

Загалом можна сказати, що умови праці у ТОВ «ТІЕР-4» відповідають сучасним вимогам. Підприємство стало на новий виток трудових звершень, що, у свою чергу, буде основним стимулом для покращення умов праці співробітників.

Стійкий *соціально-психологічний клімат* у ТОВ «ТІЕР-4» забезпечується мотивацією персоналу, оскільки стимулювання грає величезну роль, так воно спрямоване на мотивацію працівника до ефективної та якісної праці, яка не тільки покриває витрати роботодавця на організацію процесу виробництва, оплату праці, а й дає змогу отримати певний прибуток. Стимулювання праці у ТОВ «ТІЕР-4» складається з трьох складових — матеріальної, вона є найбільш зрозумілою для всіх груп працівників, зайнятих у різних сферах діяльності, моральною, що передбачає визнання особистісних якостей людини та соціально-психологічної. При управлінні мотивацією персоналу у ТОВ «ТІЕР-4» вибудовано два типи стимулів: короткострокові та довгострокові. Довгострокові стимули вибудовані, виходячи з громадських та комерційних цілей організації, довгострокових цілей її керівництва; особистих професійних, трудових цілей співробітників, орієнтованих на тривалу співпрацю та професійний розвиток. Короткострокові стимули пов'язані з безпосередньою діяльністю співробітника, з його прямими обов'язками та з тими обов'язками, що безпосередньо впливають на якість його роботи.

Щодо такого чинника соціального середовища як *позаробочий час та дозвілля*, то у ТОВ «ТІЕР-4» даний чинник розвинений дуже слабо, адже керівництвом не організовуються різноманітні культурологічні заходи, різні походи чи тури.

Зазначимо також і те, що окрім тренінгів, співробітники ТОВ «ТІЕР-4» на щотижневій основі проходять тести на корпоративному порталі. За кожним співробітником закріплено свій особистий кабінет на сайті, де

міститься необхідний матеріал для навчання. Якщо в роздрібній мережі з'являються нові процедури, то в особистому кабінеті буде призначено тест, що складатиметься від 10 до 25 питань. Мінімальний поріг проходження 90%, на день надається 3 спроби перездавання, оскільки ці тести є підготовкою до основного тесту КТЗ (контрольне тестування знань). Навчання персоналу ТОВ «ТІЕР-4» за даними тестами відбувається на робочому місці в робочий час, що вільне від обслуговування клієнтів. Дані техніки навчання персоналу добре впливають формування співробітників як досвідчених фахівців, які зможуть якісно обслужити клієнта та підібрати йому необхідний товар, відповідно до його потреб.

Отже, оцінивши вплив соціального середовища на ефективність діяльності ТОВ «ТІЕР-4» можна зробити відповідний висновок про те, що наявні чинники соціального середовища ТОВ «ТІЕР-4» є беззаперечно умовами зростання ефективності трудової поведінки персоналу та розвитку персоналу, а також є необхідним елементом поліпшення економічних результатів діяльності підприємства. Завдяки благополучному соціальному середовищі у ТОВ «ТІЕР-4» забезпечується безперебійне функціонування підприємства в сучасних мінливих умовах, виконуються основні завдання та реалізовується основна мета підприємства. Найважливішим чинником підвищення ефективності діяльності ТОВ «ТІЕР-4» є її співробітники. Організація, будучи соціально-технічною системою, все більшу увагу приділяє соціальній складовій за допомогою участі у вирішенні соціальних проблем працівника.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ СЕРЕДОВИЩЕМ ТОВ «ТІЕР-4»

3.1. Розробка заходів з удосконалення управління соціальним середовищем підприємства

У попередньому розділі нами було з'ясовано при оцінці впливу соціального середовища на ефективність ТОВ «ТІЕР-4», що управління соціальним середовищем даного підприємства є дуже ефективним, грамотно сформованим та забезпечує безперебійну діяльність організації, проте також нами було встановлено, що існують певні недоліки, які варто покращити та вдосконалити. Мова йде про те, що у ТОВ «ТІЕР-4» необхідно удосконалити якості трудового життя персоналу, тобто можна розробити алгоритм «удосконалення якості трудового життя персоналу».

Основною метою управління соціальним середовищем ТОВ «ТІЕР-4» є підвищення якості трудового життя. Цього можна досягти у ТОВ «ТІЕР-4» шляхом створення сприятливих умов праці та відпочинку працівників; підвищення їхнього освітнього рівня; підвищення трудової активності робітників; забезпечення для них безпеки на виробництві, у побуті, місцях відпочинку; задоволення та розвитку потреб працівників; зміцнення здоров'я та збільшення тривалості їхнього життя, а також стабілізації відносин у трудових колективах та вдосконалення соціально-психологічних відносин. Досягнення всього комплексу цілей забезпечує підвищення якості трудового життя працівників ТОВ «ТІЕР-4». Воно може бути досягнуто у процесі вирішення цілого комплексу взаємопов'язаних завдань, таких як підвищення добробуту членів трудового колективу, покращення умов трудової діяльності, створення сприятливого та стабільного соціально-психологічного клімату в колективі.

Для розробки алгоритму «удосконалення якості трудового життя персоналу». можна скористатися ключовими світовими та ефективними

трендами в управлінні персоналом, які набули поширення на даний момент. Алгоритм подано на рис. 3.1.



Рис. 3.1. Алгоритм удосконалення якості трудового життя персоналу ТОВ «ТІЕР-4»

Джерело: складено автором

1. *Формування екосистеми персоналу*: управління працівниками поза рамками ТОВ «ТІЕР-4», так як види діяльності даного підприємства дозволяють реалізувати даний захід. Можна запропонувати відділу кадрів ТОВ «ТІЕР-4» впроваджувати та практикувати альтернативні способи працевлаштування, наприклад, фріланс, проєктна діяльність, неповний робочий день або гіг-робота. Це обґрунтовується тим, що і для керівної ланки, і для лінійних співробітників ТОВ «ТІЕР-4» відбудеться заміна традиційних відносин між працівником і роботодавцем «цілою «екосистемою

трудових ресурсів», представленою різноманітним пулом співробітників, мереж талантів, гіг-працівників та постачальників послуг, що у свою чергу забезпечить для ТОВ «ТІЕР-4», як для роботодавця, гнучкість, можливості та потенціал для вивчення різноманітних економічних моделей у пошуку талантів, необхідних для забезпечення безперебійного та ефективного функціонування підприємства. В екосистему можуть входити як штатні працівники ТОВ «ТІЕР-4» (зайняті повний та неповний робочий день), так і контрактики, віддалені працівники, партнери, агенти, фрілансери, гіг-працівники та краудсорсингові працівники, зосереджені у різноманітних проєктах та в окремих завданнях, які ставить керівництво перед працівниками всіх відділів.

2. *Посилення уваги до корпоративної соціальної відповідальності.* Запропонуємо для кадрового відділу зокрема та для адміністративного відділу загалом дотримуватися наступних надважливих критеріїв у рамках соціальної відповідальності ТОВ «ТІЕР-4»:

- 1) відсутність дискримінації при доборі персоналу;
- 2) рівень інтеграції працівників;
- 3) ступінь інтеграції до колективу співробітників з обмеженими можливостями;
- 4) наявність системи супроводу співробітників, зайнятих на «критичних посадах», та їх перенавчання;
- 5) якість діалогу із профспілками;
- 6) дотримання коректних умов праці.

3. *Активне впровадження нових методів роботи та нових місць для роботи.* Метою розробки та впровадження нових методів, технологій роботи та організаційного дизайну, перегляду фізичних робочих просторів та підходів до керівництва працівниками є, з одного боку, забезпечення зростання продуктивності праці, а з іншого – уникнення перевантаженості працівника, що впливає на позитивний соціально-психологічний клімат в

ТОВ «ТІЕР-4». Можна виділити три основних напрямки в рамках цієї тенденції:

1) формування гіперпов'язаних робочих місць для працівників тих відділів ТОВ «ТІЕР-4», де це можливо застосувати, зокрема в адміністративному відділі, у відділі інформатизації, в бухгалтерії та в юридичному відділі. Мова йде про впровадження у роботи даних відділів спеціально розроблених віртуальних платформ для спільної роботи, поза як на сьогодні є їх достатня кількість;

2) формування гнучких та адаптивних робочих просторів. Можна у ТОВ «ТІЕР-4» випробувати на одному із структурних відділів підприємства, наприклад у адміністративному відділі, концепцію відкритого офісу (open office), яка спрямована на вдосконалення комунікацій співробітників усередині структурного відділу, а також концепцію системи гнучкого офісу (flex-office) протягом 3 чи 4 місяців. Поза як впровадження системи гнучкого офісу доцільно використовувати у тому структурному відділу, у якому співробітники працюють віддалено чи мають вільний графік роботи. Випробовуючи концепцію гнучкого офісу у ТОВ «ТІЕР-4» потрібно виділити в межах адміністративного відділу кілька робочих зон, які будуть визначатися специфікою та напрямом діяльності, тривалістю та складністю виконуваних робіт, індивідуальним або колективним прийняттям рішення та ін. Наприклад: вільний стіл, що резервується на певний час стіл, місце для оперативної роботи, кімната для проведення конфіденційних переговорів, конференцій або вебінарів, кімната для швидких переговорів, кімната для проведення зборів з використанням віртуального екрану та ін.;

3) впровадження Agile та Scrum-підходу, поза як завдяки agile-підходу у ТОВ «ТІЕР-4» буде можливість повернути цінність людського та професійного спілкування як для кожного співробітника, так і для керівників. В основі методології Scrum лежить проста ідея – «перевіряти та адаптувати», що буде дуже ефективно для керівників ТОВ «ТІЕР-4»,

оскільки можна буде систематично перевіряти хід робіт і відповідати на питання: чи в потрібному напрямку відбувається рух; що насправді хоче отримати замовник; чи існують способи удосконалення методів розробки та виконання роботи; як можна виконати роботу більш якісно та швидко; чи існують фактори, що перешкоджають вашим завданням.

4. *Цифровізація технологій підбору персоналу.* Ключовими тенденціями у цій сфері є автоматизація скринінгу та процесу найму співробітників. Основними інструментами цифрового рекрутингу є:

- робот-рекрутер, який може зв'язуватися з претендентом з аудіо- або відеозв'язку, вести діалог за заздалегідь розробленим алгоритмом відділу кадрів ТОВ «ПІЕР-4» та записувати відповіді кандидатів;

- чат-боти, які виконують роботу як з пошуку інформації про претендентів на роботу, так і адміністративну роботу (планування зустрічей, формування докладних профілів кандидатів, ведення списків претендентів). Вони насамперед зможуть зменшити навантаження на адміністративний відділ ТОВ «ПІЕР-4»;

- автоматизації бізнес-процесів, що ведеться за трьома основними напрямками: відео- та аудіоінтерв'ю, тестові програми та системи оцінки персоналу, що дозволить відділу кадрів у ТОВ «ПІЕР-4» здійснювати автоматичний пошук за різними джерелами, проводити онлайн-опитування, вести картотеку відео- та аудіоінтерв'ю, розсилати запрошення при пошуку нових співробітників.

5. *Формування цілісних, гнучких та персоналізованих систем винагород.* Порівняно з іншими функціональними сферами управління персоналом, зміни у системі мотивації працівників не мають радикального характеру у ТОВ «ПІЕР-4». Проте щодо нового явища у цій сфері є впровадження вже на етапі працевлаштування практики вибору новими працівниками варіантів винагороди, наприклад, більш високу оплату праці чи надання додаткових днів відпустки; невелике збільшення базової ставки заробітної плати або виплата вищого бонусу, заснованого на результатах

працівника та ін. Крім того, передові закордонні компанії стали впроваджувати практику вивчення рейтингу та перевірки ефективності роботи співробітників кілька разів на рік його є така ж часта зміна системи винагороди у ТОВ «ТІЕР-4».

6. *Цифрова трансформація навчання працівників* ТОВ «ТІЕР-4»: по-перше, постійний обмін досвідом та знаннями, навчання у процесі роботи на реальних робочих процесах; по-друге, формування персоналізованого цифрового контенту навчання; по-третє, забезпечення доступу до навчальних програм у будь-який час, у будь-якому місці та з будь-яким типом пристроїв (впровадження системи мобільного навчання та крос-платформних рішень); по-четверте, формування системи електронного дистанційного навчання: МВОС (масовий відкритий онлайн-курс, наприклад через платформи Coursera, EdX), КВОС (корпоративний відкритий онлайн-курс), SPOOC (малі приватні онлайн-курси), вебіари [35].

7. *HR-маркетинг*, посилення уваги до інструментів зовнішнього та внутрішнього HR-брендингу, спрямовані на залучення потенційних кандидатів та формування лояльної, широкої аудиторії ТОВ «ТІЕР-4». Серед актуальних інструментів залучення талановитих співробітників можна відзначити технологію «HR-Амбасадор». Такий співробітник зможе просувати ТОВ «ТІЕР-4» на різних HR-форумах, конференціях, семінарах тощо. Можна також у ТОВ «ТІЕР-4» запропонувати створити посаду саприс-фахівця, який буде займатися розробкою партнерських програм з вузами та організувати так звані welcom-тренінги (вітальні семінари), метою яких буде надання короткої та незабутньої інформації про напрямки діяльності ТОВ «ТІЕР-4», особливості та корпоративну культуру ТОВ «ТІЕР-4».

Отже, на нашу думку даний алгоритм буде ефективним та забезпечить стабільність функціонування ТОВ «ТІЕР-4», при чому в команді з'явиться новий кваліфікований персонал, а також сприятиме: спрощенню роботи офісу, вимірюванню роботи, удосконаленню та розробці робочих стандартів, управлінню записами, розробці дизайну форм, обробці даних, аналізу роботи,

оцінці роботи, контролю витрат, оцінці ефективності, ефективному відбору співробітників, підвищенні продуктивності, обробці тексту та офіс автоматизації, збільшенню рівня задоволеності культурно-масовою роботою, співробітники розширяють кругозір, набудуть нових знань, збільшення рівня задоволеності спілкуванням у колективі ТОВ «ТІЕР-4». Впровадження багатьох із зазначених методів, принципів та технологій управління персоналом почалося ще три-п'ять років тому, проте саме цього року їх застосування стає більш масовим в українських компаніях.

3.2. Прогнозна оцінка ефективності запропонованих заходів

Нагадаємо, що як рекомендації було виділено: формування екосистеми персоналу, посилення уваги до корпоративної соціальної відповідальності, активне впровадження нових методів роботи та місць для роботи, цифровізація технологій підбору персоналу, формування цілісних, гнучких та персоналізованих систем винагород, цифрова трансформація навчання працівників, а також HR-маркетинг.

Необхідно пам'ятати, що розроблена програма оптимізації та удосконалення діючих підходів до управління соціальним середовищем підприємства пов'язана з цілями діяльності, із завданнями та з метою ТОВ «ТІЕР-4» (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Прогнозна оцінка ефективності запропонованих заходів у ТОВ «ТІЕР-4»

Назва заходу	Вартість заходу	Ефект для персоналу	Ефект для підприємства
«Формування екосистеми персоналу»	17000 грн	Поліпшиться дисципліна у колективі. Покращиться делегування обов'язків працівників. Компанія наповниться різноманітним пулом співробітників, мереж талантів, гіг-працівників та постачальників послуг, що покращить ефективність діяльності всього персоналу	Забезпечить оптимальний баланс процесів оновлення та збереження кількісного та якісного складу працівників, розвиток кадрових ресурсів відповідно до потреб компанії. Підвищення конкурентоспроможності, збільшення контрактів та збільшення попиту на послуги
«HR-	10000	Стимул ефективніше та	Просування компанії на

маркетинг»	грн	продуктивніше працювати	різних HR-форумах, конференціях, семінарах, що сприятиме конкурентоспроможності, збільшення контрактів та збільшення попиту на послуги
------------	-----	-------------------------	--

Продовження табл. 3.1

«Посилення уваги до корпоративної соціальної відповідальності»	10000 грн	Збільшиться продуктивність діяльності персоналу та зміцниться авторитет керівника завдяки відсутності дискримінації при доборі персоналу та наявності системи супроводу співробітників, зайнятих на «критичних посадах», та їх перенавчання; відбудеться інтеграція працівників; керівники набудуть навичок раціонального розподілу та використання людських ресурсів; підвищать ефективність інструментів управління співробітниками	Ефективність підбору персоналу, оцінка діяльності, мотивації, встановлення сприятливого соціально-психологічного клімату, корпоративної культури тощо, що підвищить конкурентоспроможність та збільшення контрактів та збільшення попиту на послуги
«Активне впровадження нових методів роботи та місць для роботи»	120000 грн	Подяка співробітників, підвищення їхнього командного духу та стимул продовжувати роботу та ефективніше працювати	Згуртування команди, що призведе до підвищення конкурентоспроможності, збільшення контрактів та збільшення попиту на послуги, зниженні плинності кадрів, підвищенні морального духу персоналу
«Цифрова трансформація навчання працівників»	50000 грн	Збільшиться продуктивність діяльності персоналу, спрощені умови навчання персоналу, формування персоналізованого цифрового контенту навчання; доступ до навчальних програм у будь-який час, у будь-якому місці та з будь-яким типом пристроїв; формування системи електронного дистанційного навчання; створення віртуальних платформ для навчання	Забезпечить оптимальний баланс процесів оновлення та збереження кількісного та якісного складу працівників, розвиток кадрових ресурсів, формування навчання персоналу відповідно до потреб компанії. Підвищення конкурентоспроможності, збільшення контрактів та збільшення попиту на послуги, зниженні плинності кадрів, підвищенні морального духу персоналу

«Цифровізація технологій підбору персоналу»	150000 грн	Полегшить роботу відділу кадрів, у компанії працюватимуть тільки кращі з кращих, що покращить ефективність діяльності всього персоналу	Забезпечить оптимальний баланс процесів оновлення та збереження кількісного та якісного складу працівників, розвиток кадрових ресурсів, зниженні плинності кадрів
---	------------	--	---

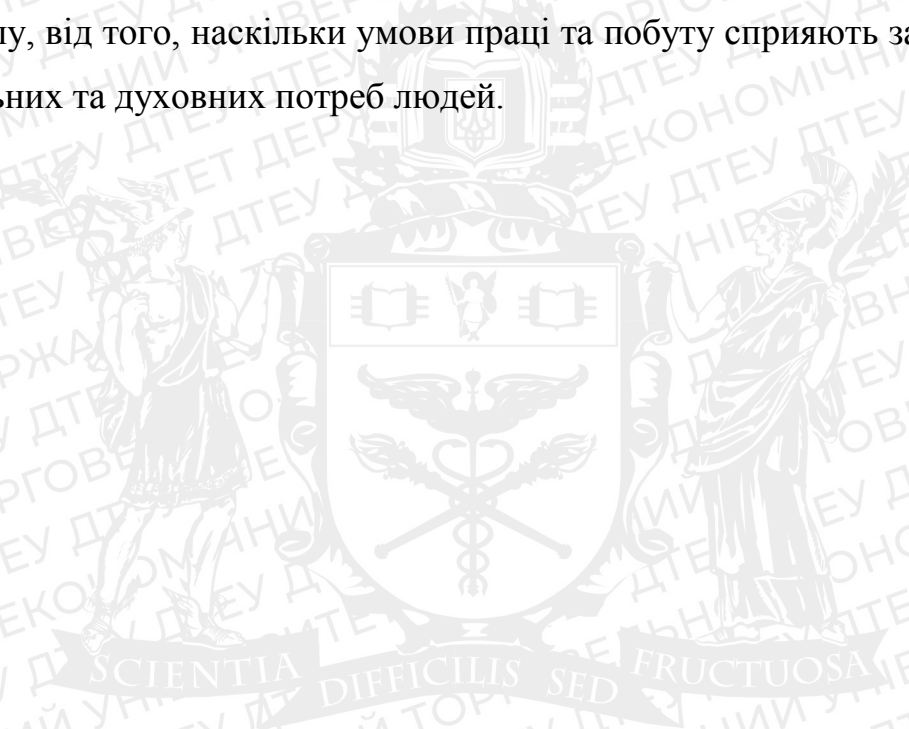
Продовження табл. 3.1

«Формування цілісних, гнучких та персоналізованих систем винагород»	1000 грн	Подяка співробітників, підвищення їхнього командного духу та стимул продовжувати роботу та ефективніше працювати	Згуртування команди, що призведе до підвищення конкурентоспроможності, збільшення контрактів та збільшення попиту на послуги, зниженні плинності кадрів, підвищенні морального духу персоналу, стабільність та стійкість функціонування компанії
---	----------	--	--

Таким чином, дані табл. 3.1 свідчать про економічну та соціальну ефективність запропонованих заходів, що підібрана програма заходів з удосконалення управління соціальним середовищем підприємства є оптимальною для ТОВ «ПІЕР-4» і цілком підходить стратегії та місії компанії. Основними перевагами, які отримує ТОВ «ПІЕР-4» від реалізації розробленої програми наступні:

- 1) соціальна рекламна інформація компанії;
- 2) добробут працівників компанії та членів їх сімей;
- 3) оновлення та збереження кількісного та якісного складу працівників;
- 4) розвиток кадрових ресурсів;
- 5) зниження плинності кадрів;
- 6) підвищення конкурентоспроможності;
- 7) збільшення контрактів;
- 8) збільшення попиту на послуги;
- 9) підвищення морального духу персоналу;
- 10) стабільність та стійкість функціонування компанії.

Витрачені ТОВ «ТІЕР-4» гроші на виконання даної програми адекватні, а досягнуті в результаті проведення подій загальні результати важливі як для самої організації, так і для працівників і керівників ТОВ «ТІЕР-4». Соціальне середовище ТОВ «ТІЕР-4» тісно взаємопов'язане з технічною та економічною сторонами функціонування організації, складає разом з ними єдине ціле. Успішна діяльність будь-якої організації залежить від результативності спільної праці зайнятих у ній працівників, від їх трудового потенціалу, від того, наскільки умови праці та побуту сприяють задоволенню матеріальних та духовних потреб людей.



ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

В ході виконання завдань для досягнення сформульованої мети кваліфікаційного дослідження, ми прийшли до певних висновків:

1. З'ясувавши теоретичні та методичні засади управління соціальним середовищем організації, було визначено, що управління соціальним середовищем організації – це комплекс способів, процедур і прийомів, які дозволяють вирішувати різні соціальні проблеми з урахуванням наукового підходу, знання закономірностей перебігу соціальних процесів, точного аналітичного розрахунку, і навіть соціальних нормативів. Головне призначення управління соціальним середовищем полягає у створенні для працівників належних умов праці та побуту, а й у постійному їх поліпшенні. Встановлено, до чинників соціального середовища організації відносяться: соціальна інфраструктура організації, рівень соціальної захищеності працівників, умови роботи, соціально-психологічний компонент, матеріальна винагорода, яку отримують працівники за трудову діяльність, а також позаробочий час та дозвілля.

2. Дослідивши процес управління соціальним середовищем організації та оцінити вплив соціального середовища на ефективність діяльності ТОВ «ТІЕР-4», було встановлено, що основною метою діяльності ТОВ «ТІЕР-4» є систематичне отримання прибутку у вигляді раціональної та ефективної реалізації надання послуг оброблення даних, розміщення інформації на веб-вузлах і пов'язаної з ними діяльності, а також інших видів послуг. Дана організації заснована 2011 р. і з того часу зарекомендувала себе як конкурентоспроможна організація. Організаційно-управлінська структура ТОВ «ТІЕР-4» є грамотно та раціонально побудовано. Всі управлінські рішення в ТОВ «ТІЕР-4» приймаються директором підприємства, який одночасно є і його засновником. Директору підпорядковується адміністративний відділ, відділ інформатизації, юридичний відділ, технічний відділ та бухгалтерія. Фінансове становище організації характеризувалося

позитивною динамікою за 2019-2021 рр., проте за перші 9 місяців 2022 р., коли розпочалася російсько-українська війна, фінансові показники скоротилися практично в половину. Оцінивши вплив соціального середовища на ефективність діяльності ТОВ «ТІЕР-4» можна зробити відповідний висновок про те, що наявні чинники соціального середовища ТОВ «ТІЕР-4» є беззаперечно умовами зростання ефективності трудової поведінки персоналу та розвитку персоналу, а також є необхідним елементом поліпшення економічних результатів діяльності підприємства. Завдяки благополучному соціальному середовищі у ТОВ «ТІЕР-4» забезпечується безперебійне функціонування підприємства в сучасних мінливих умовах, виконуються основні завдання та реалізовується основна мета підприємства. Найважливішим чинником підвищення ефективності діяльності ТОВ «ТІЕР-4» є її співробітники. Організація, будучи соціально-технічною системою, все більшу увагу приділяє соціальній складовій за допомогою участі у вирішенні соціальних проблем працівника.

3. Нами було розроблено заходи з удосконалення управління соціальним середовищем підприємства, зокрема: формування екосистеми персоналу, посилення уваги до корпоративної соціальної відповідальності, активне впровадження нових методів роботи та місць для роботи, цифровізація технологій підбору персоналу, формування цілісних, гнучких та персоналізованих систем винагород, цифрова трансформація навчання працівників, а також HR-маркетинг. Встановлено, що витрачені ТОВ «ТІЕР-4» гроші на виконання даної програми адекватні, а досягнуті в результаті проведення подій загальні результати важливі як для самої організації, так і для працівників і керівників. Соціальне середовище ТОВ «ТІЕР-4» тісно взаємопов'язане з технічною та економічною сторонами функціонування організації, складає разом з ними єдине ціле. Успішна діяльність будь-якої організації залежить від результативності спільної праці зайнятих у ній працівників, від їх трудового потенціалу, від того, наскільки умови праці та побуту сприяють задоволенню матеріальних та духовних потреб людей.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кодекс законів про працю України: Кодекс України; Закон, Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 23.12.2022)
2. Апопій В. В. Соціальна функція торгівлі. *Економіка і прогнозування*. 2017. № 4. С. 93–103.
3. Бабенко А. Г. Підвищення ефективності використання персоналу та його розвиток: монографія. Дніпропетровськ: УМСФ, 2016. 328 с.
4. Бай С.І. Розвиток підприємств торгівлі: інноваційні пріоритети та соціальна спрямованість / С.І. Бай, В.М. Жуковська. *Вісник Полтавського університету споживчої кооперації України*. 2019. № 6. С. 125-131.
5. Байєрс Л. Л., Ру Л. В. Управління людськими ресурсами. Management: веб-сайт. URL: <http://www.management.com.ua/hrm/hrm003.html> (дата звернення: 24.12.2022)
6. Барінов В.В. Державне регулювання економіки: навч. посібн. / В.В. Барінов, Г.І. Скорик. Львів: Вид. Львівської політехніки, 2021. 460 с.
7. Бичков О.О. Соціально-економічні регулятори розвитку підприємства. *Економіка та держава*. 2020. № 9. С.73-77.
8. Білоконенко Г.В. Сутність та зміст соціально-економічного потенціалу виробничої організації. *Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики*. 2017. № 3(19). С. 80–97.
9. Бурмака М. М. Управління розвитком підприємства (на прикладі підприємств будівельної галузі): монографія / М.М. Бурмака, Т.М. Бурмака. Харків: ХНАДУ, 2019. 204 с.
10. Вдовічен А. А., Чичун В. А., Полянко Г. О. Сучасні концепції менеджменту та їх застосування на підприємствах. *Інвестиції: практика*

та досвід. 2020. № 19–20. С. 29–34. URL:

<http://123456789/146814.2020.29> (дата звернення: 12.12.2022)

11. Волков Ю. Є. Соціальне управління як вид діяльності. *Соціально-політичний журнал*. 2017. № 3. С. 65–74.
12. Гавриш О. А., Довгань Л. Є., Крейдич І. М., Семенченко Н. В. Технології управління персоналом: монографія. Київ: НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 528 с.
13. Гнучкі робочі місця та коворкінг. URL: <https://U.S.FlexibleWorkspace-and-Coworking/Established-Expanding-and-Evolving> (дата звернення: 24.12.2022).
14. Головінов О.М. Соціальна відповідальність бізнесу: українські реалії і проблеми. *Економічний вісник Донбасу*. 2014. № 2(36). С. 187–192.
15. Гриньова В.М. Управління кадровим потенціалом підприємства: монографія / В.М. Гриньова, Г.І. Писаревська. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2018. 228 с.
16. Грішнова О. Соціальний капітал: сутність, значення, взаємозв'язок з іншими формами капіталу / О. Грішнова, Н. Полив'яна. *Україна: аспекти праці*. 2018. № 3. С. 19–24.
17. Гудзинський О. Д. Економічна теорія та реалізація її положень в механізмах розвитку АПК: [Ф. Хайєк, К. Ерроу, Дж. Стігліц, М. Фрідмен] / О. Д. Гудзинський, Г. Г. Кірейцев, В. К. Савчук. *Економічна теорія*. 2018. № 2. С. 80–95.
18. Гусак Н. Кращий досвід та сучасні тренди розвитку соціального підприємництва: Україна (результати дослідження) Доповідь на II Всеукраїнському форумі соціальних підприємців. Київ, 16.11.2016. URL: <http://www.pgrgf.com/forum/> (дата звернення: 23.12.2022)
19. Даниленко О.А. Обґрунтування процесного підходу до управління персоналом організації. Формування ринкової економіки: зб. наук. пр. Спец. Вип. *Економіка підприємства: теорія і практика*: у 2 ч. Ч. І. Київ: КНЕУ, 2020. С. 253–256.

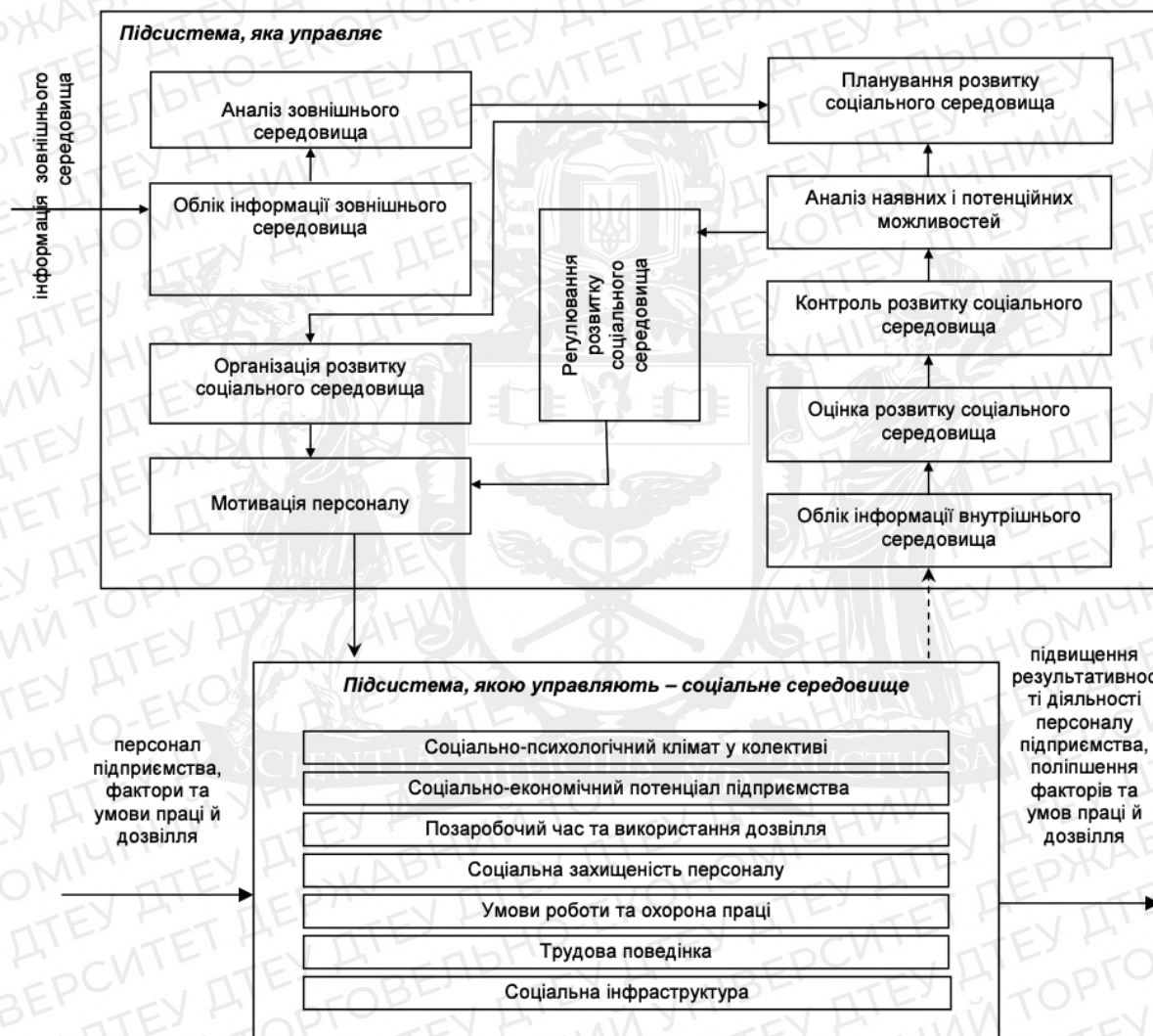
20. Дейч М.Є. Соціальна відповідальність бізнесу в системі соціально-трудових відносин. *Соціально- трудові відносини: теорія та практика*: зб. наук. пр. / голова ред. кол. А.М. Колот. 2018. № 2(4). С. 56–60.
21. Дороніна М. С. Комплексне управління економічними та соціальними процесами підприємства: монографія. Харків: Вид. ХНЕУ, 2018. 444 с.
22. Жуковська В. М. Соціальний розвиток організації: потенціал, управління, інновації: монографія. Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2018. 352 с. URL: <https://knute.edu.ua/file/MjIxBw==/8d9aa37c28e4670ab595fe94442d9ff6.pdf> (дата звернення: 23.12.2022)
23. Кобелева Т. О., Кравцова Т.І. Теоретичні аспекти управління соціально-економічним розвитком організації. *Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (економічні науки)*. Харків: НТУ «ХПІ», 2017. №46 (1267). URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/34129> (дата звернення: 23.12.2022)
24. Міцкевич Н. В. Управління соціальним розвитком трудових колективів підприємств з виробництва харчових продуктів та напоїв. *Бізнес-навігатор: наук.-виробн. журнал*. Херсон, 2019. № 16. С. 147-155.
25. Міщенко А.П. Стратегічне управління: навч. посіб. Київ: «Центр навчальної літератури», 2018. 336 с.
26. Пашенко О. П. Стратегічне управління розвитком підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету*. Серія: Економічні науки. Хмельницький, 2019. № 2. Т.2. С. 99-103.
27. Пшенична О. М. Організація соціального розвитку колективу підприємств транспортного господарства. *Економіка: проблеми теорії та практики*: зб. наук. праць. Дніпропетровськ: ДНУ, 2017. № 228. С. 749-756.
28. Сичова Н. В. Управління соціальним розвитком підприємства. *Вісник ХНЕУ*. 2015. №4. URL: <http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi->

- bin/irbis_nbu/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=Vkn-teu_2015_4_5 (дата звернення: 23.12.2022)
29. ТОВ «ТІЕР-4». Каталог підприємств України. URL: <https://www.ua-region.com.ua/37814139> (дата звернення: 24.12.2022)
 30. ТОВ «ТІЕР-4». Vkursi Pro — сервіс перевірки контрагентів. URL: <https://vkursi.pro/card/rov-tier-4-37814139> (дата звернення: 24.12.2022)
 31. ТОВ «ТІЕР-4». YouControl — сервіс перевірки контрагентів. URL: https://youcontrol.com.ua/catalog/company_details/37814139/ (дата звернення: 24.12.2022)
 32. Хміль Ф.І. Основи менеджменту: підручник. Київ, 2018. 608 с.
 33. Шевчук С. П., Скороходов В. А., Жуковська В. М. та ін. Управління сучасним офісом (офіс-менеджмент): навч. посібник. Київ: «Видавничий дім «Професіонал»; Центр учбової літератури, 2020. 184 с.
 34. Шкода Т. Н. Сутність соціального розвитку підприємства. *Вісник Національного технічного університету «ХПІ»*: Технічний прогрес та ефективність виробництва. Харків, 2020. № 16. С. 79-64.
 35. Front office operations (810) class — XII (2018-19). URL: http://cbseacademic.nic.in/web_material/Curriculum/Vocational/2018/810_FRONT_OFFICE_OPERATIONS_XII.pdf (дата звернення: 24.12.2022)
 36. Matvieieva Yu. T. Office management: lectures on Office management : for students of the speciality «Management of organizations and administration» of all courses of studies / Yu. T. Matvieieva, Iu.O.Myroshnychenko. Sumy : Sumy State University, 2015. 141 p.

ДОДАТКИ

Додаток А

Схема управління соціальним середовищем організації



Додаток Б

ТОВ «ТІЕР-4»

ТОВ «ТІЕР-4»

Код ЄДРПОУ
37814139

Витяг (PDF)

Час витягу з ЄДР
2022-05-06 11:42:51

Повна назва
ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ТІЕР-4»

Адреса
Україна, 03150, місто Київ, ВУЛИЦЯ ПРЕДСЛАВИНСЬКА, будинок 28

Дата заснування
03.08.2011

Код ЄДРПОУ
37814139

Власники
Збаражський Євгеній Олегович
Засновник
1 000 грн ● 100%

Директор
Збаражський Євгеній Олегович

Статутний капітал
1 000 грн

Збаражський Євгеній Олегович
Бенефіціар
0 грн

Стан
Зареєстровано

Основний вид діяльності
63.11 Оброблення даних, розміщення інформації на веб-вузлах і пов'язана з ними діяльність

Історія змін реєстраційної інформації

Дата	Зміна	Було	Стало
03.09.2021	Змінилась адреса реєстрації бенефіціарного власника	Україна, 02224, місто Київ, вул.Бальзака Оноре де, будинок 4, квартира 338	Україна, 02225, місто Київ, вул.Бальзака Оноре де, будинок 4, квартира 338
11.03.2021	Змінився вид діяльності	62.01 Комп'ютерне Програмування	63.11 Оброблення даних, розміщення інформації на веб-вузлах і пов'язана з ними діяльність

Учасник тендерів

Послуга з забезпечення веб-хостингу для забезпеч...

500 000 грн

Покупець

АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
"НАЦІОНАЛЬНА СУСПІЛЬНА
ТЕЛЕРАДІОКОМПАНІЯ УКРАЇНИ"

Завершено

20 січня 2022 р.

Послуги з надання в користування серверного обла...

166 752 грн

Покупець

ПУБЛІЧНЕ АКЦІОНЕРНЕ
ТОВАРИСТВО "НАЦІОНАЛЬНА
СУСПІЛЬНА ТЕЛЕРАДІОКОМПАНІЯ
УКРАЇНИ"

Завершено

2 березня 2020 р.

Послуги провайдерів - за кодом CPV за ДК 021:201...

38 964 грн

Покупець

ВИКОНАВЧИЙ КОМІТЕТ БОЯРСЬКОЇ
МІСЬКОЇ РАДИ КИЄВО-
СВЯТОШИНСЬКОГО РАЙОНУ
КИЇВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Завершено

27 лютого 2019 р.

Послуги з оренди серверу.

38 964 грн

Покупець

ВИКОНАВЧИЙ КОМІТЕТ БОЯРСЬКОЇ
МІСЬКОЇ РАДИ КИЄВО-
СВЯТОШИНСЬКОГО РАЙОНУ
КИЇВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Завершено

6 квітня 2018 р.