

місцевих ресурсів для часткового її подолання. Так, чинне законодавство України дозволяє розробити ряд заходів, котрі, за наявних умов дозволили б попередити відтік медичних кадрів з галузі, залучити нових фахівців, поліпшити умови праці медперсоналу та заохотити його до виконання відповідних завдань галузі охорони здоров'я.

Для цього доцільно розробити та запровадити Програму мотивації працівників медичної галузі. Актуальність програми пояснюється необхідністю створення сприятливих умов для надання населенню висококваліфікованої медичної допомоги відповідно до завдань, визначених чинним законодавством в сфері охорони здоров'я. Оскільки ефективність функціонування медичної галузі прямо залежить від професійності працівників, зайнятих в галузі, їхнього відношення до роботи, готовності до успішного виконання покладених на них завдань та прагнення підвищення власного професійного рівня виникає потреба у мотивації праці персоналу закладів системи охорони здоров'я та впровадженні ряду стимулюючих заходів.

Метою Програми мотивації працівників медичної галузі повинно стати запровадження системи стимулюючих заходів для забезпечення ефективної діяльності медичних працівників у процесі надання якісної медичної допомоги населенню, а також для подолання проблеми браку медичних кадрів.

Реалізація запропонованої програми дозволить: поліпшити кадрове забезпечення медичної галузі; підвищити соціальні стандарти життя медичних працівників; підвищити ефективність роботи медичних працівників; підвищити рівень якості надання медичної допомоги населенню; забезпечити виконання завдань, визначених чинним законодавством України в сфері охорони здоров'я.

Використані джерела

1. Петрова С. В. Механізми забезпечення мотивації працівників у системі охорони здоров'я: державно-управлінський аспект: автореферат дис...канд.наук з держ.упр.25.00.24 Механізми державного управління. Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2010. 20с.

Сиротюк Назар

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Кривокульська Н.М.)

ПСИХОЛОГІЯ ОСОБИСТОСТІ КЕРІВНИКА І ЙОГО ПРОФЕСІОНАЛІЗМ ЯК ПЕРЕДУМОВИ РЕЗУЛЬТАТИВНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ

Постать керівника стала об'єктом інтенсивного дослідження психологів у 70-ті роки ХХ ст. в період революції в управлінні, яка розширила його сферу за межі економіки і промислових підприємств; сприяла вдосконаленню,

оновленню управлінських методів і технологій тощо. Усе це поставило нові вимоги до керівників та їхньої управлінської діяльності [1].

Для цього у галузях психології (соціальній психології, організаційній психології, психології праці та ін.) ще на початку ХХ ст. стосовно керівництва (лідерства) було розроблено багато концепцій, підходів, теорій, зокрема: теорія рис (харизматична теорія); парціальні концепції; конкурентний підхід; концепція «сила особистості»; факторний підхід; ситуаційна теорія; поведінковий підхід; теорія керівника-термінатора; теорія управлінсько-лідерської досконалості керівного складу державної служби; інтеграційна модель управлінського лідера; модель лідерських якостей [1-5].

Аналізуючи напрацьовані концепції, підходи, теорії, можемо констатувати, що одним із основних чинників розвитку особистості є його здатність до засвоєння соціального, морального, професійного досвіду, перетворення абстрактної можливості на реальне володіння соціальним, моральним, професійним статусом, функціями та якостями. Проявляється це в процесі утвердження і самоутвердження особистості керівника як суб'єкта управлінської діяльності.

Дослідження керівника з позицій різних теорій, концепцій та підходів є необхідним, оскільки дозволяє отримати систему знань про його психологічні особливості. Це, своєю чергою, дозволить впливати на ці особливості з метою забезпечення ефективної діяльності як керівника, так і організації, суб'єктом управління якої він є.

Відповідні концепції, підходи, теорії керівництва (лідерства) лежать в основі стилів керівництва. До об'єктивних факторів, які впливають на формування стилю керівництва в організаціях, відносять:

- закономірності системи управління. До цього фактору слід віднести економічні закономірності функціонування будь-якої організації, а також низку психологічних залежностей керівника. Сьогодні керівник не може ефективно управляти підлеглими без розуміння мотиваційних механізмів діяльності працівників та можливостей їх використання;

- соціально-психологічні особливості виконавців. Керівнику привзаємодії з підлеглим необхідно враховувати їх професійно-особистісні та індивідуально-психологічні характеристики;

- стиль управління вищих керівників. Концептуальні основи створення системи управління пронизують всю ієрархію управління організації. Стиль управління від вищих до нижчих рівнів управління має прямиий вплив;

- місце, яке посідає керівник в ієрархії управління. Підвищення рівня посади, яку займає керівник, призводить до підвищення формалізації організаційно-розпорядних відносин;

– специфіка сфери певної діяльності. Певні функції, які виконує керівник, позначаються на його особистому стилі управління[6].

У теорії та практиці управлінської діяльності виокремлюють різні типи стилів керівництва за ознакою переважання одноосібних чи групових способів впливу на персонал. Приміром, «у сучасних організаціях класичний поділ стилів управління керівників на автократичний, демократичний і ліберальний не відповідає дійсності. Поведінка менеджерів може бути зумовлена певною ситуацією, міжособистісними відносинами, або завданнями, тим, що одна і та ж людина може бути і демократом, і лібералом. Існують також сумніви обґрунтування тези про більшу ефективність організації, якщо домінуючий стиль це стиль управління – демократичний. До уваги потрібно взяти такі аспекти як, розмір організації, характер завдання, реакція організації на зовнішні фактори впливу» [7].

У науковому джерелі [8] стверджується, що найбільш ефективними є ті керівники, що гнучкі та здатні вибрати потрібний вихід і представляти власну поведінку у відповідних ситуаціях. Тому, сучасний керівник, якщо він хоче бути ефективним, не може бути обмеженим тільки одним стилем управління. Він повинен використовувати елементи кожного із стилів.

Аналіз наукової літератури до основних рис оптимального стилю керівництва персоналом у системі управління організаціями в сучасних умовах дозволяє віднести:

– професійно-кваліфікаційний – компетентність у відповідній сфері, науковість прийняття кадрових рішень, постійне самовдосконалення, пошукових форм і методів роботи, наставництво;

– організаторсько-діловий – вміння чітко формулювати цілі, здібність керувати, оперативність у вирішенні проблем, схильність до нововведень, вміння захоплювати власними ідеями інших, вимогливість, дисциплінованість, справедливість та об'єктивність оцінки;

– духовно-моральний – високі моральні стандарти, високий рівень внутрішньої культури, доброзичливе ставлення до людей, комунікабельність.

Професіоналізм керівника формують його професійна компетентність та професійний розвиток. Саме вони створюють передумови для результативного функціонування організації.

Використані джерела

1. Хмельницька В.В. Керівник як об'єкт психологічного дослідження. В.В.Хмельницька. Київ, НТУУ «КПІ», 2014. 105 с.
2. Блейк Р., Моутон Дж., Бойд Д. Научные методы руководства. К.: Наук. думка, 1992. 365с.
3. Калашнікова С.А. Сутність лідерства як вищого еволюційного рівня управління. URL:

http://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2010/4_5_2010/23.pdf

4. Осадча Н.В. Репутація керівництва у контексті формування репутації підприємства. Формування ринкових відносин в Україні. 2017. №10. С. 149-152.
5. Прищак М. Д. Психологія управління в організації: навчальний посібник. М. Д. Прищак, О. Й. Лесько. Вінниця: ВНТУ, 2013. 142 с.
6. Черкасов В. В. Управленческая деятельность менеджера. Основы менеджмента. В.В.Черкасов, С.В.Платонов, В.И.Третьяк. К. : Ваклер, Атлант, 2008. 470 с.
7. Koźmiński A., Piotrowski W.(red.), Zarządzanie. Teoria i praktyka. PWN, Warszawa 2002. s.665.
8. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: Посібник. К.: Академвидав, 2003. 568с.

Сич Олексій

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: д.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Васіна А.Ю.)

ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Узабезпеченні ефективного функціонування закладів охорони здоров'я важлива роль належить мотиваційній політиці, що виробляється і реалізується в рамках кадрової стратегії. Якісне надання послуг та місце закладу охорони здоров'я у системі медичного обслуговування населення на сучасному етапі безпосередньо залежать від кваліфікації медичних працівників, можливостей для використання ними своїх навичок і здібностей, прагнення до самовдосконалення та вмотивованості, до успішної професійної діяльності.

З введенням у 2017 році в дію Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення законодавства з питань діяльності закладів охорони здоров'я», яким передбачено запровадження автономізації медичних закладів [1], намітились зміни в управлінській, організаційній та інших видах діяльності цих закладів, розширились повноваження керівника закладу охорони здоров'я щодо формування кадрової політики, визначення внутрішньої організаційної структури, встановлення форм та методів оплати праці медичних працівників, використання механізмів мотивації та стимулювання в рамках чинного законодавства.

В контексті зміни парадигми управління кадрами закладів охорони здоров'я на особливу увагу заслуговує запровадження прогресивних форм, систем та принципів оплати праці медичних працівників, застосування дієвого мотиваційного механізму та сучасних методів стимулювання діяльності