

лікарні будь-яке майно, лікарські засоби, які належать закладу; приходи до медичного закладу з тваринами або птахами; відвідувачам заборонено порушувати спокій та сон пацієнтів, перешкоджати виконанню лікарських призначень (маніпуляцій, процедур) [2].

Попри те, що у статті [5] вказується, що «у наш побут, на жаль, усе більше входять і стають справедливими слова, сказані не дуже популярним сьогодні для цитування відомим класиком марксизму-ленінізму, і які мали у свій час відношення лише до капіталізму: “Буржуазія лишила священного ореола все роди деятельности, которые до тех пор считались почетными и на которые смотрели с благоговейным трепетом. Врача, юриста, священника, поэта, чело- века науки она превратила в своих платных наемных работников” [6]», лікарська діяльність має бути спрямована на побудову особливого рівня довіри пацієнта до лікаря, оскільки останньому пацієнт добровільно вручає своє здоров'я і життя. Це означає, що така довіра повинна ґрунтуватись на етиці взаємовідносин лікаря та пацієнта в закладах охорони здоров'я.

Використані джерела

1. Підручник з лікарської етики. URL: https://www.wma.net/wp-content/uploads/2016/11/Medical_Ethics_Manual_Ukrainian.pdf
2. Етика взаємовідносин лікаря та пацієнта. URL: <http://kml-emergency.com.ua/2019/04/19/>
3. Турак Й.А. Етичні та правові засади медичного втручання. URL: <http://www.philsci.univ.kiev.ua/biblio/bioetica/Turak.htm>
4. Етичний кодекс лікаря України. URL: <https://mcu.org.ua/nadlezhshaya-medicinskaya-praktika/eticheskij-kodeks-vracha-ukrainy?lang=uk>
5. Бакалюк О.Й., Давидович І.Є., Вакіряк П.І., Потічна О.І. Біоетика взаємовідносин у системі “лікар—пацієнт” в умовах науковотехнічного прогресу та ринку. URL: http://medicallaw.org.ua/uploads/media/02_018_01.pdf
6. Маркс К., Энгельс Ф. Манифест Коммунистической партии. М.: Политиздат, 1968. С. 35

Андріана МАКСИМОВИЧ

здобувачка освітньо-професійної програми

«Управління персоналом» ТНЕУ

Науковий керівник – к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ Олександра МАРЦІНКОВСЬКА

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ КОЛЕКТИВУ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ОПТИМІЗАЦІЇ

Питання соціально-психологічного клімату колективу та шляхів його оптимізації має неабияку актуальність в умовах функціонування компанії, фірми, підприємства. Як відомо, основною цінністю будь-якої організації є працівники, адже завдяки ним створюються матеріальні та духовні блага, що мають суспільно-важливе значення. Для того, щоб робота певної сукупності

людей, тобто колективу, була продуктивною, потрібно забезпечити злагоджену взаємодію між працівниками, створити їм сприятливу робочу атмосферу. Клімат колективу відображає психічні настрої, які панують в групі, взаємозв'язки, що існують між членами цього колективу [1, с. 292-295]. Адже від цього залежить ефективність і продуктивність як окремого працівника, так і колективу загалом.

Особливості соціально-психологічного клімату досліджували такі вітчизняні вчені: Г. Андреева, Г. Задорожній, А. Колот, М. Малік, В. Новіков, Г. Осовий, Б. Паригін, К. Платонов, О. Поплавська, А. Свинецкий, В. Шепель.

Основні показники соціально-психологічного клімату трудового колективу відображено на рис. 1.

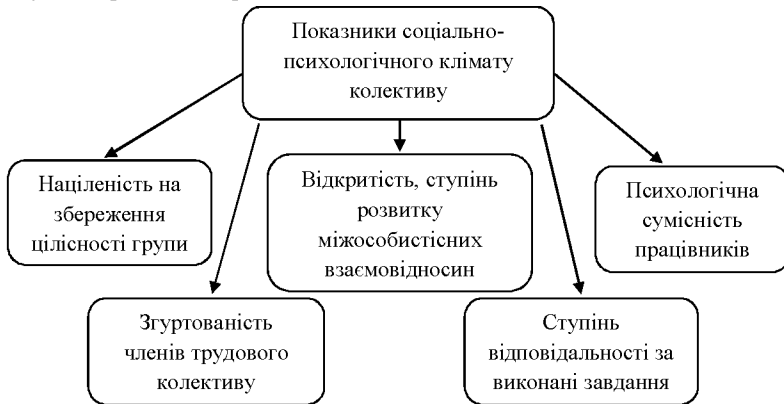


Рис. 1. Основні показники соціально-психологічного клімату трудового колективу

Примітка. Складено автором за [3]

З метою оптимізації соціально-психологічного клімату доцільно створити на підприємстві дієву психологічну службу, яка буде займатись налагодженням сприятливого клімату для роботи та загального розвитку колективу; застосовувати соціально-психологічний тренінг. Він сприяє збільшенню неформальних зв'язків, створенню дружніх відносин, вирішенню проблемних ситуацій; зняттю напруження після робочого дня; проясненню для кожної людини її цінностей, мотивів, життєвої стратегії. Також для поліпшення загальної атмосфери в колективі варто систематично проводити тренінги та тимблдіingi, які б сприяли зближенню працівників, розвивали їхню спільну взаємодію. Соціально-психологічний тренінг сприяє розкриттю людини, як індивідуальності, особистості, тобто людина знімає «маску» і залишається сама собою. Таким чином, проведення соціально-психологічного тренінгу може надати реальну допомогу у формуванні доброзичливого, ефективного, оптимального соціально-психологічного клімату в організації.

Отже, формування сприятливого соціально-психологічного клімату колективу є однією з найважливіших умов зростання продуктивності та якості продукції. Ефективність спільних дій багато в чому залежить від оптимальної реалізації особистісних та групових можливостей [2]. Сприятлива та доброзичлива атмосфера в колективі впливає не лише на результати праці, але й дає змогу створити нові можливості та застосувати трудовий потенціал працівників. Тому глибоке вивчення та дослідження питань соціально-психологічного клімату є на сьогодні важливим та актуальним, адже від цього залежить успішна діяльність компанії.

Використані джерела

1. Вертель В.В., Комашня А.О., Федорчук І.В. Соціально-психологічний клімат колективу. *Вісник економіки транспорту та промисловості*, 2012. № 40. С. 292-295.
2. Савчин С.Я. Психологічний мікроклімат колективу: практика дослідження. *Науковий вісник ЛНУВМБТ імені С.З. Гжицького*. 2010. № 3(45), т. 12. С. 245-251.
3. Черепкова Н.В., Чутункін С.А. Социально-психологический климат как неотъемлемая часть трудового процесса в коллективе. *Бюллетень медицинских Интернет-конференций*. 2011. № 1, т. 1. С. 45-48.

Сергій МАЛЕШ

здобувач освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я» ТНЕУ

Науковий керівник – д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ Тетяна ЖЕЛЮК

ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ ПІДВИЩЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

В умовах реформування медичної галузі в Україні, одним з пріоритетних шляхів забезпечення належної якості надання медичної допомоги пацієнтам має стати створення ефективної системи мотивації праці медичних працівників усіх спеціальностей. Тому, актуальність проблеми підвищення мотивації праці медичних працівників потребує детального вивчення.

Існуючі в системі охорони здоров'я України ретроспективні методи мотивації медперсоналу здебільшого сприяють зменшенню ефективності використання трудових і матеріальних ресурсів. Не лише рівень заробітної плати, але й інші можливі форми компенсацій та заохочень, наприклад, самореалізація, професійне зростання і особисті досягнення медпрацівників, впливають на якість медобслуговування. Тому, така проблема як поліпшення якості праці лікарів, сестринського та іншого медперсоналу за допомогою покращення його мотивації, залишається актуальною в умовах реформ [1].

Управління мотивацією персоналу слід розглядати як напрям управління персоналом та організацією загалом, який спрямований на реалізацію засобів і