

3. Модернізація менеджменту та публічного управління в системі охорони здоров'я: кол. монографія за науковою ред. д.е.н. Шкільняка М.М., д.е.н. Желюк Т.Л. Тернопіль, Крок, 2020. 560 с.

Павло ЯЩУК

здобувач освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ
Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Світлана КРАМАРЧУК

СУТНІСТЬ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ МЕДИЧНОЇ УСТАНОВИ

Серед методів управління персоналом величезну роль відіграють соціально-психологічні методи управління, які впливають, переважно, на свідомість працівників, на соціальні, етичні, релігійні та інші інтереси людей, а також моральне стимулювання трудової діяльності.

До соціальних методів управління відносяться: методи управління соціально-масовими процесами; групами; груповими явищами; соціального регулювання; рольових змін; соціальної профілактики.

До психологічних методів управління відносяться: методи професійного відбору; гуманізації праці; формування емоційно-естетичного фону діяльності колективу [1, с. 278].

На основі сутності соціально-психологічних методів управління персоналом, можемо сформувані соціально-психологічні аспекти управління персоналом (рис. 1).



Рис. 1. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом

Примітка. Складено автором за даними [1]

Під соціально-психологічними методами слід розуміти сукупність

специфічних методів дії на особисті стосунки і зв'язки між працівниками, а також на соціальні процеси в організації [2, с. 219]. Під впливом соціально-психологічних факторів в управлінні формуються суспільна свідомість, психологічні зв'язки в колективі, сумлінне відношення до праці. Психологічний стан працівника може сприяти підвищенню продуктивності й ефективності праці, і навпаки, може знижувати трудову активність персоналу.

Соціально-психологічні методи управління персоналом базуються на знанні основ соціології і психології, завдяки чому дозволяють ефективно впливати на людей: на їх працездатність, мотивацію і, як наслідок, на успіх діяльності медичного закладу в цілому. Крім того, такі методи управління можуть допомогти керівнику:

- визначити неформальних лідерів і підтримати їх;
- розвинути внутрішній потенціал кожного фахівця;
- спонукати людей до самостійності та ініціативності;
- сформуванати корпоративну культуру;
- згуртувати колектив і т. д.

Відзначимо також, що через психологічні механізми керівник може формувати і зміцнювати свій авторитет.

Психологічний підхід має свої переваги, а саме: він дозволяє ефективніше управляти мотивацією; на відміну від економічних методів управління, не вимагає додаткових витрат на матеріальну винагороду співробітникам; дозволяє налагодити комунікацію в колективі, створити сприятливу атмосферу, розкрити внутрішній потенціал кожного фахівця. Загалом, в результаті використання соціально-психологічних методів управління персоналом знижується навантаження на керівника, але при цьому йому вдається швидше досягати поставлених цілей.

У той же час є у таких методів і недоліки: ризик виникнення хаосу в компанії через відсутність строгості з боку керівника, можливі складнощі з підбором кадрів. Так, не кожен готовий проявляти самостійність, ініціативність, брати на себе відповідальність за результат.

З усього вищесказаного можна зробити висновок, що подібний стиль управління передбачає в якійсь мірі децентралізацію, коли не тільки начальство, але і співробітники готові приймати важливі рішення.

Список використаних джерел:

1. Закаблук Г.О., Семенов А.Г. Удосконалення кадрової політики на приватному підприємстві. *Держава та регіони. Серія «Економіка та підприємництво»*. 2012. № 6. С. 276-281.

2. Рульєв В.А. Гуткевич С.О., Мостянська Т.Л. Управління персоналом: навчальний посібник. К. : Кондор, 2012 310 с.