

медичні послуги, а також думки працівників закладу охорони здоров'я, підтримуючи внутрішньо-корпоративний імідж організації на високому рівні.

Використані джерела

1. Янчак Я. Ефективний розвиток та функціонування ринку медичних послуг в умовах глобалізації та інтеграційних процесів у охороні здоров'я. URL: <http://science.lpnu.ua/law/all-volumes-and-issues/volume-1-number-876-15-2017/effective-development-and-functioning-market>

2. Гареева О. Построение маркетинга в современной медицине. 10 этапов PRM. Практика управління медичним закладом. 2016. № 4. С. 70–75.

3. Небилиця О.А. Особливості формування іміджу медичних закладів. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія економічні науки. 2014. Вип. 8. Ч.2. С. 110-113. 4

4. Головні елементи іміджу підприємства. URL: <https://www.kazedu.kz/referat/110557/1>

Приходько Людмила
Західноукраїнський національний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Іващук О.Т.)

ТЕОРЕТИЧНІ І ПРАКТИЧНІ ПИТАННЯ УПРАВЛІННЯ ДИСЦИПЛІНАРНИМИ ВІДНОСИНАМИ В ЗАКЛАДІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ЯК ПУБЛІЧНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ

Створення правових і економічних передумов становлення і розвитку ринкової економіки в Україні пов'язано, насамперед, з відмовою від прямого директивного управління. Тому для керівника не досить мати певні знання, пов'язані лише зі сферою його діяльності. Світовий досвід показує, що успіх різних типів організацій визначається не стільки професійною (у вузькому розумінні) компетентністю керівника, скільки його вмінням спрямовувати колектив на реалізацію місії та досягнення поставлених цілей, спонукати себе та своїх підлеглих на дії, спрямовані на досягнення особистих цілей або цілей організації, використовуючи при цьому інтелект та методи матеріального та морального стимулювання трудової діяльності та створюючи умови для ефективного управління дисциплінарними відносинами в організаціях.

Питання дисципліни включає ряд як наукових, так і практичних проблем. Дисципліна є певним порядком поведінки людей відповідно до норм права і моралі, що склались у суспільстві чи організації, а поведінка – сукупністю дій та вчинків особистості, спосіб її життя. Дисципліна є відображенням виконання колективом, його членами прийнятих норм поведінки.

Дисципліна – це рівень (високий, середній, недостатній) дотримання норм в організації, суспільстві. Родовою ознакою дисципліни є порядок, під яким розуміють сукупність правил поведінки, дотримання яких вимагається від людини [1].

В дисципліні виділяють дві сторони: об'єктивну (порядок, без якого не може існувати організація); суб'єктивну (виконання обов'язків, дотримання прав працівників).

Дисципліна праці включає: технологічну, внутрішньозмінну трудову та виробничу дисципліну, а також дисципліну поведінки поза сферою застосування праці (робочого місця), які характеризують різноаспектні сторони стосунків людей у ході виробничого процесу, тобто поєднання матеріальних і особистих факторів виробництва продукції або послуг.

У всіх організаціях загальним завданням управління трудовою дисципліною та дисциплінарними відносинами є: вивчення умов, які впливають на рівень дисципліни, однією з яких є безкарність порушень; вивчення поглядів, переконань у колективі; розвиток самодисципліни; розробка і застосування засобів впливу на працівника організації за кожен проступок; винагорода всіх працівників, які проявляють активність до праці і досягають високих результатів; створення економічних, організаційних умов для нормальної роботи трудового колективу; забезпечення відповідного рівня самоуправління в організації.

Зазначимо, що регулюванню трудової діяльності, трудових відносин та здійсненню управління дисциплінарними відносинами в публічних організаціях (до них належать заклади охорони здоров'я) приділяється досить значна увага. Разом з тим, загальновідомим є факт, що публічні організації надзвичайно обмежені у своїх правах, особливо у фінансовій площині, що зумовлює виникнення ряду проблем у регулюванні трудової діяльності, трудових відносин та здійсненню управління дисциплінарними відносинами у їх колективах. Це є свідченням того, що недостатньо ефективного регулювання трудової діяльності працівників публічних організацій, трудових відносин та здійснення управління дисциплінарними відносинами обумовлене недосконалістю чинного законодавства, в рамках якого здійснюється діяльність цих організацій.

Порядок поведінки людей у процесі праці, що спрямований на забезпечення точного виконання працюючими трудових обов'язків, прийнято називати трудовою дисципліною. Цей порядок визначається правовими нормами, правилами внутрішнього трудового розпорядку, статутами і положеннями про дисципліну, технічними правилами, посадовими положеннями та інструкціями, наказами і розпорядженнями керівника. Вони спрямовані на забезпечення бажаної для надання послуг поведінки працюючих. Залежно від того, наскільки працівники правильно сприйняли і усвідомили необхідність належного

і якісного виконання своїх обов'язків, встановлюється рівень трудової дисципліни. Кожний працівник зобов'язаний враховувати не тільки свої інтереси, інтереси організації, а й інтереси інших працівників, які працюють поряд, сприяти створенню згуртованого трудового колективу, який зміг би у випадках, передбачених законом, стати на захист інтересів колективу.

Ефективне управління дисципліною та дисциплінарними відносинами в публічних організаціях, яке базуватиметься на комплексному і вибіркового використанні відповідних методів управління дисциплінарними відносинами, дозволить вирішити такі завдання:

- організувати працю персоналу, створюючи умови для задоволення його потреб;
- забезпечити оптимальний розподіл трудових функцій між працівниками;
- створити мотиваційне поле в організації.

Для успішної роботи публічних організацій, передусім, слід активізувати соціальну активність кожного працівника – ініціативність, творчу цілеспрямованість, самодисципліну. Здійсненню цього загального завдання сприятимуть соціальні та психологічні методи управління, які забезпечують реальні умови для переходу від адміністративних до економічних методів управління.

Соціальні методи управління поділяють на дві групи: методи управління окремими груповими явищами і процесами; методи управління індивідуально-особистісною поведінкою.

До методів управління окремими груповими явищами і процесами, які повинні використовуватись керівництвом публічних організацій, належать: методи підвищення соціальної активності; методи соціального регулювання; методи управління нормативною поведінкою (недотримання нормативної поведінки зумовлює настання дисциплінарної відповідальності).

Методи соціальної профілактики повинні включати: різні форми попередження: перенесення інтересів у сферу загальнокорисної діяльності, дисциплінарної допомоги; захист соціальних інтересів колективу (виступи на зборах і прийняття відповідних рішень); організацію діяльності конфліктної (дисциплінарної) комісії у складі досліджуваної організації.

Психологічні методи управління, використання яких необхідне у роботі з персоналом та для підвищення дисциплінарної відповідальності, поділимо на такі основні групи: методи формування і розвитку трудового колективу; методи гуманізації стосунків у трудовому колективі; методи психологічного спонукання (мотивації); методи професійного відбору і навчання.

Враховуючи розглянуті соціально-психологічні та індивідуальні особливості

виконавців, керівник публічної організації матиме можливість сформувати і застосовувати оптимальний стиль роботи і управління трудовим колективом та зумовити підвищення дисциплінарної відповідальності в досліджуваній публічній організації.

Сучасні методи та інструменти управління дисциплінарними відносинами в публічній організації та контролю за виконанням завдань, обов'язків всіма її працівниками повинні базуватися на наступних принципах: об'єктивності та неупередженості; повноти; обґрунтованості; публічності; відповідальності.

Кожен суб'єкт проведення контролю повинен відповідати за свої дії чи бездіяльність під час здійснення контролю за виконанням завдань, обов'язків всіма працівниками організації.

Таким чином, зміцнення дисципліни та запровадження інноваційних методів управління дисциплінарними відносинами в публічних організаціях обумовлює необхідність структуризації дисциплінарних відносин з метою створення сучасного механізму управління ними. Необхідно побудувати такий механізм, який буде сприяти зміцненню дисципліни у кожній організації, а в кінцевому підсумку, – формуванню системи "дисципліни без покарань", самодисципліни.

Використані джерела

1. Допоміжні матеріали семінару в рамках курсів підвищення кваліфікації державних виконавців. Тернопіль. Центр комерційного права, 2008. 321с.

Роздобудько Семен

Західноукраїнський національний університет

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри

менеджменту, публічного управління та персоналу

ЗУНУ Овсянюк-Бердадіна О.Ф.)

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ В АНТИКРИЗОВИХ УМОВАХ

Криза загрожує підприємству не тільки фінансовими проблемами, але й втратою кваліфікованих кадрів, без яких стає неможливим подолання кризи. Тому одним із завдань на етапі кризи є утримання ключових співробітників за рахунок формування антикризової мотиваційної моделі управління персоналом.

Кризові явища негативно позначаються на діяльності підприємств, до найбільш гострих проблем підприємств під час кризи слід віднести вибуття кваліфікованих фахівців, низький рівень мотивації працівників і, як наслідок, недостатню ініціативність персоналу під час розв'язання виробничих проблем, конфронтацію між керівництвом та персоналом. На жаль, у таких умовах система управління персоналом не в змозі ефективно діяти.