

однаковою. Отже, під час формування системи мотивації керівник повинен урахувати соціальний статус, що характеризує місце особистості в системі суспільних відносин, її діяльність в основних сферах життя, та, врешті-решт, містить оцінку діяльності особистості з погляду суспільства, яка проявляється в конкретних кількісних та якісних показниках (у зарплаті, нагороді, званні, привілеях тощо), а також самооцінку, яка може або не може збігатись з оцінкою суспільства або соціальної групи, вік, стать, темперамент, а також психофізіологічні властивості кожного працівника.

Список використаних джерел:

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом. К.: ЦУЛ, 2011. 468 с.
2. Бондар Н. М. Сучасні тенденції розвитку підприємств. URL:<http://business-consultant.com.ua/publicaciiub101.html>.
3. Ходикіна І. Мотивація, розвиток персоналу та створення корпоративної культури – запорука ефективного управління персоналом компанії та успішної діяльності компанії *Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки*. 2015. Вип.10. С. 341–348.

Андрій КОШЕВОЙ

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

**КОНТУРИ УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО
КЛІМАТУ МЕДИЧНОГО ЗАКЛАДУ**

Соціально-психологічний клімат у медичному закладі є важливою складовою та передумовою якісного виконання професійних обов'язків медичним персоналом, а, отже, вагомою передумовою надання якісних медичних послуг. Соціально-психологічний клімат є показником рівня соціального розвитку колективу та його психологічних резервів. А це, своєю чергою, пов'язано з перспективою зростання соціально-психологічних чинників у структурі діяльності медичних закладів.

Своє бачення механізму формування сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі медичної установи ми пропонуємо наступним чином.

На першому етапі проводиться аналіз персоналу медичної установи, виявляються індивідуальні особливості кожного працівника, можливості

об'єднання людей у групи за сукупністю схожих якостей для розв'язання проблем у соціально-психологічному аспекті формування організаційної культури.

Для виділення відповідних груп працівників у медичній установі слід застосовувати економіко-математичні методи, серед яких найбільш доступними та результативними є кластерний та факторний аналіз. При застосуванні зазначених засобів аналізу можна використовувати наступні показники: потреби і мотиви людини, спрямованість особистості (інтелект, воля, здібності, темперамент), характер особистості, її базові риси (товариськість, комунікабельність, впевненість у собі, врівноваженість, об'єктивність, здатність до самореалізації), системні риси особистості (світогляд, світосприйняття, патріотизм, переконання). Всі вони складають соціально-психологічну структуру особистості, і саме її необхідно аналізувати, добираючи людей у підгрупи для формування на їх основі структурних підрозділів з метою забезпечення їх взаємоузгодженої діяльності.

Виокремлення методів впливу на окремі структурні підрозділи медичної установи – наступний етап використання соціально-психологічного механізму стимулювання взаємоузгодженого функціонування структурних підрозділів. Специфічним у використанні соціально-психологічних методів у процесі управління персоналом є врахування неформальних факторів та інтересів окремих особистостей, груп людей та колективу загалом. Прийоми та засоби, що використовуються при цьому, багато у чому визначаються підготовленістю керівника, його компетентністю, організаторськими здібностями, знаннями та навичками у психології. Методи делегування повноважень та колегіальності прийняття рішень є одними з найбільш ефективних засобів впливу на людей. Однак їх застосування неможливе без використання інших методів, таких як навчання персоналу, залучення робітників до участі у проектах, кадрові зміни, призначення на посаду, приховані та явні заходи примусу.

На третьому етапі, після виявлення адекватних ситуації соціально-психологічних методів впливу на працівників, виникає, як правило, проблема їх впровадження. Запропоновані нами методи необхідно застосовувати індивідуально до кожного члена персоналу чи структурного підрозділу згідно з результатами проведеного соціально-психологічного аналізу колективу. Це означає, що кожна визначена класифікаційна група потребує чітко визначеного комплексу методів соціально-психологічного впливу, який, згідно з аналізом особистостей, буде діяти найефективніше саме на цих людей. Така робота є доволі складною, оскільки підгруп може виявитися багато, але результат виправдає витрати часу.

Запровадження визначених методів впливу на кожну людину окремо та

усіх працівників зокрема можливо відразу і не дасть позитивного результату, але підготує персонал до змін в організації, підвищить продуктивність праці, допоможе розкритися творчим здібностям працівників, а це, в свою чергу, буде сприяти виконання суспільної місії даної медичної установи.

Денис КРИЖАНІВСЬКИЙ

здобувач освітньої програми «Менеджмент», ЗУНУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Наталія КРИВОКУЛЬСЬКА

МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ МЕХАНІЗМУ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

У науковому доробку учених усі наявні механізми управління класифіковано на три типи: механізми-знаряддя (інструменти); механізми-системи (набір взаємопов'язаних елементів); механізми-процеси (послідовність певних перетворень).

Поняття «механізм» і поняття «процес» не можна порівнювати, оскільки процес – це лише послідовність дій, етапів перетворення чого-небудь, а механізм – це значно ширше поняття, яке охоплює різноманітні інструменти, важелі, засоби, стимули управління. Також не доцільно ототожнювати поняття «механізм» з поняттями «знаряддя» чи «інструмент», оскільки до складу механізму управління, окрім інструментів, включено також методи, важелі, політика, правове, нормативне та інформаційне забезпечення тощо. Одне лише існування інструментів не в змозі забезпечити практичну реалізацію управлінського впливу.

Термінологічний аналіз визначень та їх компонентний склад дав змогу автору літературного джерела [1] зробити висновок про те, що механізм управління – це система, призначена для практичного здійснення управління й досягнення поставлених цілей, що має визначену структуру, методи, важелі, інструменти впливу на об'єкт управління з відповідним правовим, нормативним та інформаційним забезпеченням; сутність і структура категорії, як і види механізмів управління, суттєво відрізняються залежно від авторських інтерпретацій.

Розглянемо види механізмів управління, на які вказують за результатами своїх досліджень науковці. Так, не переконання:

- О.Амельницької є організаційний і процесний механізми управління, механізм вироблення менеджменту цілей [2, с. 14];
- Я.Клейнера – психологічний, соціальний, організаційний і структурно-