

Впровадження нових інструментів визначення обсягу та послідовності виконання робіт в органі місцевого самоврядування здійснюється із впровадженням децентралізації та урахуванням сучасних технологій та суспільних потреб. Зокрема, в даний час реформа децентралізації дозволяє розпоряджатися власними коштами громади, а тому визначати точно обсяги робіт та планувати послідовність їх виконання в майбутньому, а також гарантує належне ресурсне забезпечення.

Удосконалення організації діяльності державного органу в умовах децентралізації здійснюється, в першу чергу, за рахунок передачі повноважень та фінансів від центрального рівня до регіонального та місцевого (локального). Тобто, обґрунтовується реальне «місцеве самоврядування, як гарантоване державою право та реальна здатність територіальної громади – жителів села чи добровільного об'єднання у сільську громаду жителів кількох сіл самостійно або під відповідальність органів та посадових осіб місцевого самоврядування вирішувати питання місцевого значення в межах Конституції і законів України». Це, передусім, стосується функціонування на рівні об'єднаної територіальної громади закладів освіти та охорони здоров'я, відкриття центрів надання адміністративних послуг, будівництва об'єктів інфраструктури та можливості планування розвитку громади на роки вперед.

Зоряна ШАФРАНСЬКА

здобувачка освітньо-професійної програми

«Публічне управління та адміністрування», ЗУНУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,

публічного управління та персоналу ЗУНУ Лідія КРУП'ЯК

ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ ПУБЛІЧНОЇ СФЕРИ

Ефективність роботи в організації публічної сфери значною мірою визначається ефективністю управління та його відповідністю зовнішньому середовищу. При цьому зміна умов зовнішнього середовища обумовлює зміни й у засобах управління. Основною умовою і передумовою успішного функціонування системи управління є створення вискоелективного внутрішньоорганізаційного управління в організації публічної сфери, одним із найважливіших елементів якої виступає система управління персоналом. В зв'язку з цим дуже важливо, щоб керівники всіх рівнів не тільки чітко виконували свої функціональні обов'язки, але знали способи і методи управління

людьми. В цьому контексті важливе значення має ефективне використання соціально-психологічних методів в управлінні персоналом, для яких характерними є способи реалізації управлінського впливу на персонал та які ґрунтуються на використанні закономірностей соціології і психології.

Соціально-психологічні методи управління засновані на використанні таких соціальних факторів, як неформальні групи, роль і статус особистості, система взаємовідносин у колективі, соціальні потреби. Соціально-психологічні методи засновані на використанні моральних стимулів до праці і впливають на трудові ресурси з допомогою психологічних механізмів з метою переведення адміністративного завдання в усвідомлений обов'язок, внутрішню потребу людини [1]. Водночас, соціально-психологічна ефективність управління в організації публічної сфери є результатом здійснення управлінських впливів, що базуються на урахуванні соціальних, психологічних, тектологічних, акмеологічних особливостей учасників управлінського процесу й спрямовані на організацію та підтримання управлінської взаємодії з метою успішної реалізації функцій та виконання завдань, що стоять перед організацією публічної сфери. Соціально-психологічна ефективність управлінської діяльності проявляється на двох рівнях: рівні соціально-психологічної ефективності організації публічної сфери та рівні соціально-психологічної ефективності суб'єктів управлінського процесу.

Зазначимо, що найбільш важливими результатами застосування психологічних методів є мінімізація психологічних конфліктів (скандалів, образ, стресів і т. д.), управління формуванням кар'єри на основі психологічних особливостей кожного працівника, забезпечення здорового клімату, формування організаційної культури на основі норм поведінки й образу ідеального працівника. Цю групу методів управління в організації публічної сфери доцільно використовувати для гармонізації взаємовідносин персоналу і встановлення найбільш сприятливого психологічного клімату. Психологічні методи відіграють важливу роль у роботі з персоналом і відрізняються індивідуальною спрямованістю.

Разом з тим, соціологічні методи дають змогу встановити призначення і місце працівників у колективі, виявити лідерів, зв'язати мотивацію з результатами трудової діяльності, забезпечити ефективні комунікації. Ця група методів управління представляє собою систему способів і важелів впливу на соціально-психологічний клімат у колективі організації публічної сфери, на трудову і соціальну активність персоналу [2].

Відтак, для оцінки ефективності використання соціально-психологічних методів в управлінні персоналом важливим є ступінь психологічного благополуччя персоналу. Відомо, що одним із проявів професійної

дезадаптованості та ознакою неблагополуччя працівників є «синдром емоційного вигорання», що є процесом поступового втрачання емоційної, пізнавальної та фізичної енергії, що виявляється в ознаках емоційного та інтелектуального виснаження, фізичної втоми, особистої відстороненості та зменшення почуття задоволення від виконаної роботи. Психоемоційне вигорання – це стан фізичного, емоційного, розумового виснаження, що проявляється в професійній діяльності.

Для синдрому психоемоційного «вигорання» характерні такі групи симптомів як: фізичні, емоційні, інтелектуальні, поведінкові, соціальні. В цьому контексті, доцільним є виокремити зовнішні і внутрішні чинники, що провокують емоційне вигорання у працівників організації публічної сфери.

До зовнішніх чинників віднесемо: хронічно напружена психоемоційна діяльність пов'язана з інтенсивним спілкуванням, точніше, із цілеспрямованим сприйняттям партнерів і дією на них; дестабілізуюча організація діяльності: нечітка організація та планування праці, погано структурована й розпливчата інформація, наявність у ній «бюрократичного шуму» – дрібних подробиць, суперечностей, завищені норми контингенту, з якими пов'язана професійна діяльність; несприятливий соціально-психологічний клімат у колективі, що визначається такими чинниками – конфліктністю по вертикалі, у системі «керівник-підлеглий», і по горизонталі, у системі «колега-колега»; психологічний важкий контингент, з яким має справу професіонал у сфері спілкування.

До внутрішніх чинників належать: схильність до емоційної ригідності: природно, емоційне вигорання як засіб психологічного захисту виникає швидше в тих, хто є менш реактивним і сприйнятливим, емоційно стриманішим; інтенсивна інтеріоризація (сприйняття та переживання) обставин професійної діяльності: це психологічне явище виникає в людей із підвищеною відповідальністю за доручену справу, виконувати роль; низький рівень мотивації емоційної віддачі в професійній діяльності: втрату емоційності в спілкуванні особа з альтруїстичними якостями переживатиме як показник етичних утрат, як втрату людяності; етичні дефекти й дезорієнтація особистості.

Таким чином, успішне використання в організації публічної сфери соціально-психологічних методів вимагає знання керівником психологічних особливостей особистості, її поведінки і взаємовідносин в трудовому колективі. Відтак, виникає необхідність використання керівником соціально-психологічних методів на всіх рівнях та етапах управління. Це сприятиме формуванню висококваліфікованої ефективної команди, кожен член якої реалізуватиме свій потенціал на найвищому рівні, в результаті чого підвищуватиметься результативність діяльності організації публічної сфери.

Список використаних джерел:

1. Круп'як Л.Б. Управління трудовими ресурсами організації: навч. посібник. К.: Кондор – Видавництво, 2013. 278с.
2. Новікова М. М. Технологія управління персоналом : теоретичні та методичні аспекти : монографія. Харків : ХНАМГ, 2012. URL: <http://ebooks.znu.edu.ua>.

Юлія ШЕЛЕТИН

здобувачка освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ
Науковий керівник -к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Оксана АПОСТОЛЮК

**ОСОБЛИВОСТІ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ В ЗАКЛАДІ
ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я**

Організація діяльності закладу охорони здоров'я поєднує широке коло завдань, зокрема: визначення стратегічних векторів розвитку, вирішення проблем фінансування закладу в умовах кризи, впровадження нових методик лікування, зростання вимог та потреб пацієнтів. Вирішення зазначених завдань пов'язане із прийняттям та реалізацією управлінських рішень, яке включає аналіз численних варіантів (альтернатив) потенційних дій.

Управлінське рішення – це початковий і основний момент в організації діяльності кожного керівника, тому що є основним змістом процесу управління. Так, А. Шегда вважає, що управлінське рішення – це результат вибору суб'єктом управління способу дій, спрямованих на вирішення поставленого завдання в існуючій чи спроектованій ситуації [1, с. 352]. На думку Н. Іванченко і В. Яцюрук «управлінське рішення – це вибір альтернативи, здійснений керівником у рамках його посадових повноважень і компетенції і спрямований на досягнення цілей організації» [2]. Н. Мала і І. Проник наполягають, що «управлінське рішення, як і будь яке рішення, є результатом розумово-психологічної, творчої діяльності керівника, продуктом управлінської праці, а його прийняття – це процес, котрий зумовлює появу цього продукту» [3, с. 345].

Керівники сучасних закладів охорони здоров'я обов'язково повинні володіти управлінськими навиками вирішення проблем. Цей процес складається з наступних стадій:

1. Ухвалення рішення. Стадія прийняття рішення включає п'ять основних етапів: 1) діагностику проблеми; 2) формулювання обмежень і критеріїв для прийняття рішення; 3) виявлення альтернатив; 4) оцінку альтернатив;