

архівних технологій та впровадження їх у практику роботи. МР спрямована на створення раціональних прийомів та методів конкретних робіт й ведеться на основі результатів наукових досліджень і узагальнення досвіду практичної діяльності органу місцевого самоврядування.

Зокрема, основними формами методичної роботи державних архівних установ на рівні адміністративно-територіальних областей є:

а) укладання методичних посібників;

б) підготовка повідомлень з методичних питань для співробітників архівної установи;

в) обговорення та вирішення методичних питань на засіданнях науково-дорадчої ради, методичних семінарах, нарадах;

г) вивчення і узагальнення передового досвіду;

д) надання консультативно-методичної допомоги з питань архівної справи.

Стратегічне та оперативне управління архівною системою органічно поєднує широкий спектр робіт – від обґрунтування прогнозу, визначення стратегії розвитку, складання перспективних і поточних планів, прийняття і виконання управлінських рішень, відповідного кадрового, матеріально-технічного і фінансового забезпечення до підведення підсумків діяльності, звітності та винесення повчальних уроків із набутого досвіду.

Важливо наголосити, що удосконалення організаційної складової забезпечення управлінського циклу архівної установи, при всій її різноманітності та специфіці з погляду архівних систем, принципів побудови архівних установ, управління та організації архівної справи, має ряд загальних тенденцій розвитку. Насамперед, це демократизація і децентралізація архівної галузі, скорочення обмежень щодо доступу до документальної інформації, зміцнення правових засад функціонування архівів, впровадження новітніх технологій опрацювання і зберігання документів, сучасних інформаційних систем. Впровадження новітніх системних підходів до методичного забезпечення управлінської діяльності архівних установ на рівні регіону дозволить не тільки організувати забезпечення схоронності документів, але й створити належні умови для їхнього всебічного використання. Вся робота архівіста підпорядкована досягненню цієї подвійної мети. Він має оцінювати й аналізувати документи, що надходять до архіву, з точки зору їхньої цінності та майбутнього використання, дбати, щоб вони збереглися для наступних поколінь.

Відміна обмежень і можливість широкого доступу громадян до інформації, що її зберігають архіви стала підґрунтям для різкого зростання кількості звернень громадян до архівів там кількості дослідників, які працюють у читальних залах архівів.

Підвищення інтересу до архіву стимулюється й ініціюється архівом, який оприлюднює раніше невідому й закриту інформацію на документальних виставках, радіо і телебаченні, газетних шпальтах. Все це вимагає від архівістів більшої уваги до ініціативних форм використання документів, наполегливості у доведенні до споживачів інформації про потрібні їм архівні документи.

Адже архівна справа – це не лише зберігання документів, це і надання інформації, координація ведення діловодства, популяризація нашої історії. На жаль, сьогодні державні архівні установи втрачають фахові кадри та не забезпечують належним чином виконання державної політики щодо основних завдань архівної установи.

Список використаних джерел

1. Калакура Я.С. Стратегія і тактика архівного менеджменту. Архіви України. 2013. № 5. С. 5-17. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ay_2013_5_2

Наталя КОПТЯЄВСЬКА

здобувачка освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ

Володимир ФЕЦАК

здобувач освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ

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

публічного управління та персоналу, ЗУНУ Аліна ЖУКОВСЬКА

НАПРЯМКИ ОПТИМІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВУ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Кожному трудовому колективу притаманні певні ознаки. Найважливішою серед них є наявність суспільно-значимої мети, яка об'єднує членів колективу, і спільна діяльність, спрямована на досягнення цієї мети. Колектив має певну організаційну структуру управління, зумовлену метою та відносинами

управління і підпорядкування. З огляду на це, в ньому формується певний соціально-психологічний клімат.

Соціально-психологічний клімат (від грецького слова klima (klimatos) – уклін) – сторона міжособистісних відносин, яка виявляється у вигляді сукупності психологічних умов, які сприяють або суперечать продуктивній суспільній діяльності і всебічному розвитку особистості в групі [1].

Оптимізація соціально-психологічного клімату трудовому колективу закладу охорони здоров'я повинна включати в себе: 1) управління процесом формування головних соціально-психологічних компонентів клімату (норм, цінностей, традицій, групової думки та настрою); 2) оптимальний підбір, розміщення, навчання і періодичну атестацію керуючих кадрів; 3) комплектування первинного колективу із урахуванням психологічної сумісності кадрів; 4) психопрофілактику та вирішення конфліктів в медичній установі.

Для оптимізації соціально-психологічного клімату в трудовому колективі закладу охорони здоров'я перш за все необхідно налагодити взаємовідносини довіри та підтримки між всіма його членами, а також сформувати загальну позитивну психологічну атмосферу. Для цього доцільно підібрати правильний і ефективний механізм спілкування в закладі. Головною метою комунікації в будь-якій організації, в тому числі і в закладі охорони здоров'я, є досягнення соціальної спільності при збереженні індивідуальності кожного її елемента. Комунікаційні потоки пронизують весь простір організації. Завдяки їм існує організація, як система.

Для оптимізації соціально-психологічного клімату в закладі охорони здоров'я потрібно організувати дотримання наступних умов:

1) наявність у колективі спеціалістів різних рівнів професійної майстерності, що дає змогу працівникам-початківцям бачити свою професійну перспективу, а висококваліфікованим спеціалістам – відчувати повагу молодих;

2) чисельність трудового колективу та його груп. Найоптимальніше, якщо група об'єднує три-дев'ять осіб. Якщо вона занадто мала (до трьох осіб), це породжує занепокоєність із приводу персональної відповідальності за прийняті рішення. Зі збільшенням чисельності групи ефективність роботи кожного може зростати (до певної межі) за рахунок взаємодії. Це стосується і настрою. Групі, в якій до п'ятнадцяти осіб, більш властива цілісність. Зі зростанням її чисельності

цілісність втрачається, починають утворюватись дрібніші групи, відносини між якими складаються не завжди сприятливо, що може негативно позначатись на згуртованості колективу загалом. У великій групі не завжди є змога висловити свою думку, що ускладнює спілкування, провокує неформальний поділ груп на підгрупи. Тому зі зростанням чисельності колективу доцільно структурувати його, організувавши дрібні підрозділи з нормативно встановленими відносинами. Також необхідно регулювати у групі кількість працівників з різними мотивами трудової діяльності;

3) час спільної трудової діяльності колективу закладу, який тісно пов'язаний з формуванням традицій, стійких норм поведінки, що відчутно впливають на згуртованість і організованість колективу. Водночас він може утруднювати процес адаптації в колективі молодих працівників;

4) статево-вікова структура трудового колективу. Згуртованість, здоровий соціально-психологічний клімат, як правило, властиві неоднорідним групам, де реалізуються різновікові особливості працівників. У такому колективі багатші взаємини, спілкування, емоції. Інтенсивніший у ньому природний рух кадрів. Це дає підстави для тверджень, що оптимальна модель прийнятного соціально-психологічного клімату в організації передбачає відмінності щодо віку, життєвого досвіду, повагу до старших, підвищену увагу до жінок, допомогу молодим тощо. Практика свідчить, що великий потенціал енергії ініціативи, творчості молодих працівників послаблює консерватизм ветеранів. Водночас молодь привчається до стриманості в поведінці, дисциплінованості, організованості. На емоційному житті колективу позитивно позначається наявність у ньому чоловіків і жінок. Як правило, різностатеві групи є стабільнішими;

5) наявність неформальної структури в трудовому колективі. Нерідко у групі формується неформальна структура, яка має своїх лідерів. Перебування неформальних лідерів в опозиції до формального керівництва різко погіршує клімат у колективі, породжує конфлікти. Тому необхідно дбати про те, щоб формальна структура накладалася на неформальну, тобто щоб офіційний керівник був лідером у всьому;

6) автономність, ступінь ізольованості трудового колективу. Відомо, що ізольованість негативно впливає на згуртованість групи, а звуження кола спілкування знижує, вичерпує його цінність. Тому для поліпшення соціально-

психологічного клімату доцільно виходити за рамки групових відносин, налагоджувати контакт з іншими колективами, групами.

7) психологічна сумісність членів трудового колективу. Йдеться передусім про групову сумісність, яка є соціально-психологічним показником згуртованості групи, забезпечує безконфліктне спілкування, узгодження індивідуальних дій в умовах спільної діяльності, а також про міжособистісну сумісність – взаємне прийняття партнерів по спілкуванню й спільній діяльності, засноване на оптимальному узгодженні ціннісних орієнтацій, соціальних установок, інтересів, мотивів, потреб та інших індивідуально-психологічних характеристик;

8) групова та міжособистісна сумісність членів трудового колективу – це передумова згуртованості групи, яка, у свою чергу, є одним із процесів групової динаміки, мірою потягу співробітників один до одного та до групи загалом, характеристикою ступеня її єдності. Про рівень згуртованості трудового колективу свідчать: рівень взаємної симпатії в міжособистісних стосунках (чим більше осіб у групі подобається одне одному, тим вища її згуртованість); ступінь привабливості групи для незалежних до неї осіб (чим більше людей задоволені своїм перебуванням у трудовому колективі, тим вища його згуртованість); мотиваційна сфера згуртованості належних групі індивідів (рівень збігу значущих установок і позицій працівників, спонукальні властивості груп тощо), індексом згуртованості груп є частота збігу індивідуальних оцінок, позицій щодо значущих для групи об'єктів.

Отже, для оптимізації соціально-психологічного клімату в трудовому колективі закладу охорони здоров'я головному лікарю необхідно: 1) розробити процес формування головних соціально-психологічних елементів клімату, а саме: норм, цінностей, традицій, групової думки та настрою; 2) проводити оптимальний відбір, розміщення, навчання і періодичну атестацію працівників; 3) на первинному етапі комплектування груп працівників, враховувати їх тип темпераменту і характеру, а також психологічну сумісність з іншими членами трудового колективу,

Список використаних джерел:

1. Замула С.Ю., Перкова Н.А., Рудницька І.М., Скороход В.В., Шелест С.П. Тренінгова програма «Формування позитивного соціально-психологічного мікроклімату в колективі співробітників установ виконання покарань». URL: https://irc.org.ua/files/tren_prog_mikroklimat.pdf

2. Організація діяльності в сфері охорони здоров'я: навч. посібник за ред. Т.Л. Желюк Тернопіль, Крок. 2021. 620 с.

3. Модернізація менеджменту та публічного управління в системі охорони здоров'я: монографія / Р. Р. Августин, О. З. Апостолок, А. І. Артимович та ін. Тернопіль : Крок, 2020. 560 с.

Юлія КОРМИЛЮК

здобувачка освітньо-професійної програми

«Публічне управління та адміністрування», ЗУНУ

Науковий керівник – д.е.н., професор кафедри менеджменту,

публічного управління та персоналу ЗУНУ Григорій МОНАСТИРСЬКИЙ

ІНСТИТУТ ПРЕЗИДЕНТА В СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

Національна безпека України, яка тісно пов'язана із забезпеченням добробуту та безпекою кожної людини, *цілого* суспільства та держави загалом значною мірою залежить від інституту Президента України, який керується взаємоузгодженими та системними заходами державних інституцій, громадських об'єднань і громадян реалізує їх через державний механізм.

Згідно з Конституцією України та законом «Про національну безпеку України» Президент України є «главою держави і виступає від її імені. Він є гарантом державного суверенітету, територіальної цілісності України, додержання Конституції України, безпеки, прав і свобод людини і громадянина. Президент України, реалізуючи свої повноваження, забезпечує державну незалежність, національну безпеку і правонаступництво держави, визначає засади внутрішньої та зовнішньої політики держави» [1]. Як голова «забезпечення національної і внутрішньої безпеки держави Президент формує Раду національної безпеки і оборони України (РНБО). Важливим повноваженням РНБО є координація і контроль за діяльністю органів виконавчої влади у сфері національної безпеки. Прийняті рішення вводяться в дію на підставі указу Президента України. Виконання їх є обов'язковим для всіх органів і структур виконавчої влади. Члени Ради національної безпеки і оборони України координують та контролюють виконання цих рішень у межах своїх повноважень» [2]. Це є об'єктивною основою реалізації механізму забезпечення внутрішньої безпеки України.