

Оптимальне використання кадрових ресурсів закладів охорони здоров'я є можливим за наявності механізму, що здатен забезпечити необхідні компетентності, які перетворюють персонал на конкурентну перевагу. Реалізація механізму розвитку кадрового потенціалу передбачає цільову спрямованість на самопізнання, самовдосконалення й самореалізацію працівників та визначення узгодженого комплексу заходів, важелів, стимулів і ресурсів, що відповідають меті.

Використана література.

1. Гриньова В. М. Управління кадровим потенціалом підприємства : монографія. Харків : ХНЕУ, 2012. 228 с.

2. Health workforce and services Draft global strategy on human resources for health: workforce 2030. WHA69/38. URL: [https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf\\_files/WHA69/A69\\_38-en.pdf](https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA69/A69_38-en.pdf).

### **Регулювання відносин в колективі з допомогою психологічних методів управління**

*Пилипенко М. І., здобувач вищої освіти за другим (магістерським) рівнем  
З курсу спеціальності «Менеджмент»*

*ОПП «Менеджмент організацій адміністрування»*

*Національного фармацевтичного університету*

*Сагайдак-Нікітюк Р. В., д.фарм.н., професор кафедри менеджменту  
та публічного адміністрування*

*Національного фармацевтичного університету*

*marusya160561@gmail.com*

Будь-який колектив являє собою сукупністю індивідумів, об'єднаних спільною діяльністю і ідеями. Слід враховувати, що кожен член колективу володіє певними рисами характеру та індивідуальними особливостями, які впливають на міжособистісні стосунки в колективі та проявляються в соціально-психологічних закономірностях (референтність членів колективу по відношенню один до одного, об'єктивність у здійсненні й прийнятті відповідальності за результати спільної діяльності тощо) та можуть призвести до певних непорозумінь і розбіжностей між співробітниками. Тому, одним з пріоритетних завдань керівників організації є формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі.

Провідними факторами, що впливають на соціально-психологічний клімат в колективі організації, є особливості господарського процесу, самооцінки та рівня вимог співробітників, аспектна структура міжособистісної взаємодії в ланках «керівник-підлеглий», «співробітник-співробітник», «співробітник-клієнт».

На підставі проведених досліджень наукових праць [1–5] визначено, що для створення в колективі сприятливого соціально-психологічного клімату, що проявляється у доброзичливій творчій атмосфері, яка б сприяла виконанню працівниками своїх обов'язків та досягненню високих результатів діяльності, як

окремого працівника, так і колективу в цілому, доцільно використовувати такі психологічні методи управління, як:

– методи гуманізації праці – методи, спрямовані на поліпшення естетичних умов праці за допомогою дизайну робочого місця, використання психологічного впливу кольору, музики, освітлення, використання сучасних технічних засобів праці тощо;

– методи комплектування трудових колективів – методи, спрямовані на використання соціометричного тестування, за допомогою якого встановлюють симпатії в колективі, статус його членів, згуртованість колективу, психологічна сумлінність;

– методи психологічного спонукання – методи, спрямовані на формування мотивів до високопродуктивної праці внаслідок розвитку у працівника ініціативності та підприємливості;

– методи професійного відбору й навчання – методи, що дозволяють відібрати працівників, які володіють такими психологічними характеристиками, що найбільшою мірою відповідають виконуваній роботі.

Підводячи підсумки, можна зробити висновок, що сферою застосування психологічних методів є регулювання міжгрупових і внутрішньогрупових відносин, що зумовлює необхідність їх використання на всіх рівнях та етапах управління компанією.

#### Використана література

1. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу. Київ : Знання, КОО, 2002. 311 с.
2. Шморгун Л. Г. Менеджмент організацій : навч. посіб. К. : Знання, 2010. 452 с.
3. Коломинский Я. Л. Психология взаимоотношений в малых группах : учебн. пособ. Мн. : ТетраСистемс, 2000. 310 с.
4. Немов Р. С., Алтунина И. Р. Социальная психология : учебн. пособ. СПб. : Питер, 2008. 208 с.
5. Урбанович А. А. Психология управления : учебн. пособ. Мн. : Харвест, 2005. 640 с.

#### **Основні критерії оцінки кадрової політики на підприємстві**

*Попов І. С., здобувач вищої освіти 2 курсу спеціальності*

*«Менеджмент організацій»*

*Національного фармацевтичного університету*

*reborn5720@gmail.com*

*Ковальова В. І., к.е.н., доцент кафедри менеджменту та публічного*

*адміністрування Національного фармацевтичного університету,*

*vikakova04@gmail.com*

В умовах ринкової економіки одним із вирішальних чинників ефективності та конкурентоспроможності підприємства є забезпечення високої якості