

Методи управління персоналом

*Чегринець А. А., к. ф. н., асистент кафедри фармацевтичного маркетингу та менеджменту Національного фармацевтичного університету
krutskih_ann@ukr.net*

*Кириченко Д. О., здобувач вищої освіти 5 курсу спеціальності «Фармація»
Національного фармацевтичного університету*

Продуктивна робота будь-якої організації безпосередньо залежить від ефективного управління персоналом та розвитку кадрового потенціалу. Управління персоналом – це сфера управлінської діяльності, де головним об'єктом виступають люди.

Управління людьми – одна з найбільш важливих областей управління організацією. Людина – це найважливіший ресурс організації та найскладніший об'єкт управління, тому що люди, на відміну від матеріальних активів, наділені інтелектом, емоціями, здатні на постійний розвиток та удосконалення і в кожній людині закладено потенціал.

Питанням управління персоналом завжди приділялось багато уваги. Значний внесок у розвиток управління персоналом зробили такі вчені з різних галузей науки – І. Ансофф, А. Файоль, В. Врум, Т. Пітерс, Г. Саймон, П. Друкер, Г. Кунц, С. І. Бандура, В. М. Данюк, Г. В. Щекін, Н. Д. Лук'янченко.

Система управління персоналом – це сукупність пов'язаних між собою елементів. Ефективне управління персоналом безпосередньо залежить від методів, якими буде здійснюватись управління.

Методи управління – це способи, за допомогою яких здійснюється вплив на персонал. Методи управління необхідні для забезпечення високої ефективності роботи працівників, їх узгоджену роботу, максимально мобілізувати персонал для досягнення поставлених цілей [1, с. 210].

Виділяють три основні групи методів: адміністративні, економічні та соціально-психологічні. Ці методи відрізняються один від одного способами впливу на персонал.

До адміністративних методів відносять методи прямого впливу, які носять авторитарний характер. Вони ґрунтуються на владі, примусі, дисципліні. Головною метою цього методу є забезпечення стабільності юридичного середовища для ефективної діяльності організації. Ці методи спрямовані на почуття відповідальності, дисципліну праці, культуру трудової діяльності.

Під економічними методами розуміють елементи економічного впливу. Найважливішим методом є матеріальне стимулювання персоналу для покращення трудової діяльності. Найголовнішим мотиваційним фактором є заробітна плата, премії, надбавки. В умовах ринкової економіки ці методи виконують роль базових способів впливу на людей – на їх поведінку, активізують їх працю, підвищують ділову активність організації.

Соціально-психологічні методи ґрунтуються на використанні соціології та психології. Вони засновані на використанні соціальних факторів, таких як сприятливий психологічний клімат, етика спілкування, задоволення культурних та соціальних потреб. Соціально – психологічні методи застосовують для забезпечення сприятливого психологічного клімату організації, розв'язання конфліктів в колективі та забезпечення ефективності комунікацій [2, с. 112–114].

Розглянувши основні методи управління персоналом можна зробити висновок, що вибір методу, який би давав змогу ефективно управляти персоналом, є однією з

актуальних та важливих проблем організації. В цілому всі методи управління займають провідне місце в управлінні організацією, вони взаємопов'язані та мають використовуватися в комплексі.

Використана література:

1. Крушельницька О. В. Управління персоналом: [навч. посіб.] / О. В. Крушельницька. – К.: Кондор 2003. – 296 с.

2. Хандій О. О. Управління персоналом підприємства: концептуальне визначення та механізми розвитку : монографія / О. О. Хандій. – Луганськ: Вид-во СНУ ім В. Даля, 2010. – 240 с.

Дослідження лідерських здібностей у майбутніх фахівців фармації
Чмихало Н. В., к. фарм. н., доцент кафедри соціальної фармації НФаУ
Корж Ю. В., к. фарм. н., доцент кафедри соціальної фармації НФаУ
Терещенко Л. В., к. фарм. н., доцент кафедри соціальної фармації НФаУ
socpharm@nuph.edu.ua

На тепер в умовах соціально-економічних змін технології управління трудовим потенціалом організації набувають суттєвого значення. Особливо актуальним є використання лідерського потенціалу членів організації як основного важеля активізації функціонування колективу в цілому, оскільки кожна особистість відіграє ключову роль на шляху до реалізації мети й завдань організації та її успіху в конкурентному середовищі. А зважаючи на потужний вплив, який лідерство здійснює є всі підстави стверджувати, що сам по собі феномен лідерства постає однією з надзвичайно важливих здібностей особистості [1, с. 96].

Саме тому, з метою набуття професійної компетенції як висококваліфікованого конкурентоспроможного фахівця, який у перспективі планує власне професійне зростання, майбутні фахівці потребують розвитку лідерських якостей ще під час навчання у закладах вищої освіти.

Резюмуючи вищезначене, метою роботи стало теоретичне обґрунтування існуючих концепцій лідерства та проведення соціологічних досліджень щодо наявності у здобувачів вищої освіти лідерських здібностей як якісної характеристики студента щодо його ефективної професійної діяльності.

Методологічну базу дослідження склали праці вітчизняних науковців у спеціалізованих виданнях та мережі Інтернет.

При проведенні дослідження було застосовано методи аналізу і синтезу та маркетингові методи.

В даний час існує декілька концепцій лідерства, основними з яких є [2, с. 83]:

– концепція атрибутивного лідерства як причинно-наслідковий підхід до вивчення лідерства, який виходить з того, що висновки лідера в рівній мірі, як і поведінка послідовників, обумовлені реакцією лідера на поведінку останніх;

– концепція харизматичного лідерства, сутність якої полягає у підтримці харизматичним лідером соціальної ідентифікації співробітників щодо особистого ідентифікування з групою та цінування приналежності до неї.

Саме останню концепцію ми взяли за основу при проведенні соціологічних досліджень щодо наявності лідерських якостей (або схильності до них) у здобувачів