

продуктивність, трудову активність і змагальність, управляти процесами соціального захисту; створити у працівників відчуття впевненості у тому, що їх праця буде оплачена і винагороджена у повній відповідності з досягнутими результатами; створити рівні можливості для реалізації трудового потенціалу усіх працівників; використовувати дієві засоби матеріального і морального заохочення, що сприяють посиленню зацікавленості працівників у підвищенні якості і продуктивності праці; сприяти зміцненню у працівника відчуття самоповаги, заохочувати самостійність і заповзятливість у роботі, сприяти більш повній реалізації творчого потенціалу працівника; забезпечити дотримання суспільних і колективних інтересів, тобто сприяти не тільки посиленню особистої зацікавленості в результатах праці, але і виконанню основних господарських задач, що стоять перед колективом підприємства в цілому; сприяти формуванню і розвитку трудових традицій, змагальності, поліпшенню ставлення до праці, мотивації трудової діяльності.

Використана література:

1. Кирхлер Э., Родлер К. Мотивация в организациях : пер. с нем. Харьков : Гуманитарный центр, 2003. 142 с.
2. Лаврук О.С. Підходи до реалізації управління персоналом підприємства. *Сучасний рух науки: тези доповідей VIII міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 3–4 жовтня 2019. Дніпро, 2019. Т.2. С. 354–358.*
3. Талюпа Н. Сучасні підходи до удосконалення технології управління. *Інвестиції: практика та досвід. 2009. №8. С. 49–52.*
2. Фернхам А., Тейлор Д. Темная сторона поведения на работе : как понять, почему сотрудники увольняются, воруют или обманывают вас, и как избежать этого ; пер. с англ. В. О. Шагоян. Днепропетровск : Баланс Бизнес Букс, 2005. 336 с.

### **Дослідження соціально – психологічного клімату в організаціях фармацевтичного профілю**

*Лімонтова О. П., здобувач вищої освіти 5 курсу спеціальності «Фармація»*

*Національного фармацевтичного університету*

*Чмихало Н. В., к.фарм.н., доцент кафедри соціальної фармації*

*Національного фармацевтичного університету*

*socpharm@nuph.edu.ua*

Ефективність підприємницької діяльності є результатом злагодженої та скоординованої діяльності організації, прерогатива забезпечення якої залежить від якостей (як професійних, так й особистих), методу та стилю управління її керівника. Організувавши роботу підвідомчої організації, керівник встановлює властивий для нього соціально психологічний клімат у колективі, який корелюється з загальними баченнями співробітників щодо діючої корпоративної

політики керівництва та позитивно впливає на їх працездатність, а значить, і на конкурентоспроможність організації в цілому.

У свою чергу, для керівника – вміння встановити сприятливий соціально-психологічний клімат в організації, для того щоб оптимізувати її діяльність, є складовою частиною його професійної підготовленості, компетенції і поінформованості. Саме тому актуальність теми індивідуального стилю управління та соціально-психологічного клімату обумовлена тим, що стиль управління є однією з небагатьох керованих змінних, що впливають на клімат, крім безлічі ситуативних чинників, що знаходяться поза зоною контролю управлінців [1].

Резюмуючи вищезначене метою роботи стало виявлення характеру взаємозв'язку індивідуального стилю управління та соціально-психологічного клімату в організації. У якості методів дослідження виступили: *теоретичні* – при аналізі спеціалізованих джерел інформації, *емпіричні* – при опитуванні співробітників і керівників підрозділів організацій фармацевтичного профілю та *статистичні* – при обробці отриманих результатів за допомогою інструментарію Excel і SPSS Statistics.

Для досягнення мети дослідження у якості респондентів були обрано 81 особа, з наступним розподілом: 70 – рядові працівники одинадцяти аптечних закладів однієї аптечної мережі та 11 керівників цих аптек. Вік керівників від 35 до 43 років, стаж роботи на керівній посаді склав не менше 3 років. Вік співробітників від 21 до 45 років, стаж роботи від 1 року, за гендерним розподілом – 70% жінки, 30% чоловіки, за освітою: з вищою освітою (провізори) – 86%, фармацевти – 14% відповідно.

Для комплексного розгляду соціально-психологічного клімату кожного аптечного закладу було обрано показники, що відображають рівень соціально-психологічного клімату у колективі [2].

За результатами дослідження встановлено, що думка членів колективу та управлінців не завжди співпадає. Так, характеризуючи такі складові як рівень взаємовідношень, взаємодопомоги, конфліктності, співробітники аптечних закладів у середньому оцінили (за відсотковою шкалою) у 65%, 68% та 70% відповідно; в той час як опитування керівників дало наступні результати: 82%, 80% та 35%. Означене є наслідком розбіжності думок респондентів відносно рівня згуртованості колективу в цілому – 85% (керівники) проти 55% (рядові співробітники). Така ситуація змусила нас продовжити дослідження щодо психологічного клімату у даних аптечних закладах, а в якості інтегрального стану корпоративізму колективу була використана наступна система показників:

– задоволеність сутністю і спрямованістю праці – задоволено – 75%; частково задоволено – 20%;

– задоволеність діючими системами матеріального стимулювання: задоволено 45%; частково задоволено – 25%; морального стимулювання: 45% та 33% відповідно;

– задоволеність рядових співробітників взаєминами з керівниками: задоволено – 70%, частково задоволено – 15%.

Остання позиція дає нам право зробити висновок, що оскільки 85% членів організації в цілому задоволені взаєминами з керівниками, то для даних колективів є реальні перспективи щодо формування сприятливого соціально-психологічного клімату та встановлення сприятливої організаційної культури. Вважаємо, що тільки реалізації позитивного психологічного потенціалу членів колективу в діяльності і спілкуванні, стане спонукаючим фактором до активної і злагодженій роботи та зумовить ефективність участі в набутті їх організації кадрової стабільності, конкурентоспроможності та певного іміджу на ринку у якості роботодавця.

Використана література:

1. Пузак Н. О., Чмихало Н. В., Карпенко Л. А., Школенко Ю. О. Вплив корпоративної культури на менеджмент аптечних організацій. *Український журнал клінічної та лабораторної медицини*. 2019. Т. 14, № 1. С. 44–52.

2. Котвіцька А. А., Вороніна О. М., Кубарева І. В., Чмихало Н. В. Дослідження ролі психологічного стимулювання персоналу в соціальному менеджменті фармацевтичних організацій. *Фармацевтичний часопис*. 2017. № 2. С. 73–76.

### **Впровадження сучасного етичного професійного кодексу в діяльність адміністративного персоналу установи**

*Літовченко О. В.*, здобувачка вищої освіти за другим (магістерським) рівнем 2 курсу спеціальності «Адміністративний менеджмент»,  
Національного фармацевтичного університету

*Глебова Н. В.*, к.е.н., доцент кафедри менеджменту та публічного адміністрування Національного фармацевтичного університету,  
*glebnv11@gmail.com*

Професійна робота будь-якого працівника організації пов'язана з дотриманням етичних норм взаємовідносин з колегами, підлеглими, партнерами. Дотримання етики ділових відносин є одним з основних критеріїв оцінки професіоналізму як окремого працівника, так і організації в цілому. Протягом останніх десятиліть усе більше професійна етика сприймається як суспільна необхідність, породжена специфікою професійної діяльності адміністративних службовців та соціальним контекстом, у якому вона функціонує. Естетичною формою вияву моральності професійної етики є етикет, який виступає своєрідною єдністю культури моральної свідомості і поведінки.

Етичні норми службових відносин ґрунтуються на загальнолюдських цінностях, нормах і правилах поведінки, але мають деякі особливості.

У сфері менеджменту праця, як правило, стає моральною цінністю, оскільки не завжди є джерелом існування, одним із потужних чинників формування людської гідності. Індивідуальна мораль у професійній сфері передбачає також усвідомлення свого професійного обов'язку. В свою чергу, керівники організацій