

встановлення внутрішніх процедур контролю за дотриманням професійно-етичних вимог;

заохочення співробітників за етичну поведінку, застосування санкцій проти порушників кодексу.

Підсумовуючи, необхідно зазначити основні принципи управління питаннями етичної поведінки: етичні стандарти установи мають бути зрозумілими, відтворюватися у правовій базі, етичні настанови мають бути доступними персоналу, персонал повинен знати свої права та обов'язки при виявленні порушень, зміцненню етичності поведінки, керівник установи повинен на власному прикладі демонструвати етичну поведінку й сприяти її поширенню.

Використана література:

1. Осовська Г. В., Осовський О. А. Основи менеджменту : підручник. Київ. : Кондор, 2016. 664 с.

2. Кушнірюк В. М. Організація діяльності державного службовця. Івано-Франківськ : Місто НВ, 2012. 544с.

Методичні підходи до аналізу кадрового потенціалу сфери охорони здоров'я

*Олійник І. О., здобувач вищої освіти 2 курсу
спеціальності «Публічне управління та адміністрування»
Національного фармацевтичного університету
Коляда Т.А., к.ю.н., доцент кафедри
менеджменту та публічного адміністрування
Національного фармацевтичного університету
trs.soborna31@gmail.com*

Ефективність роботи закладів сфери охорони здоров'я залежить від раціонального використання кадрового потенціалу співробітників. Правильна організація праці і найповніше використання внутрішніх ресурсів колективу є важливою умовою для підвищення конкурентоспроможності. Кадровий потенціал на прикладі фармацевтичних закладів, зокрема аптек, може бути представлений можливостями працівників, якістю їх професійно-кваліфікаційної підготовки, трудовими, особистісними, психологічними і фізіологічними якостями.

Кадровий потенціал – це людський ресурс, який потребує постійного розвитку, багатопланового вдосконалення і представляє собою сукупність особистісних і професійних характеристик, здібностей, знань і можливостей працівників забезпечити ефективне функціонування аптечної організації. Він є важливою складовою загального трудового потенціалу підприємства, що формує рівень конкурентоспроможності як персоналу, так і аптечної організації в цілому.

Для оцінки потенціалу персоналу за рішенням маркетингових завдань прийнятними є біографічні дані працівників аптечної організації: вік, стать, освіта, спеціальність і стаж роботи. Такі характеристики, як освіта, кваліфікація та стаж роботи в значній мірі зумовлюють рівень професіоналізму фахівців

аптек, а, отже, безпосередньо впливають на ефективність виконання покладених на них основних і додаткових обов'язків.

Кадровий потенціал має змінний характер і залежить від багатьох чинників, зокрема: від руху (ротації) кадрів, у тому числі звільнення працівників; зміни їх кваліфікації як у результаті підвищення, так і зниження її рівня (старіння знань, втрати навичок); виникнення конфліктних ситуацій у колективі. Показником ефективної кадрової політики та управління персоналом досить часто обирають коефіцієнт плинності. Аналіз управління плинністю персоналу спрямований на визначення мотиваційної структури вибуття кадрів. З метою розвитку положень аналізу руху персоналу аптекних закладів на основі опрацювання основних показників запропоновано використання сукупності додаткових коефіцієнтів аналізу зовнішнього та внутрішнього руху персоналу.

Аналіз ефективності управління персоналом у межах загальної методики аналізу кадрового потенціалу передбачає наступні дії, які об'єднано у блоки аналізу:

кадрового потенціалу (аналіз демографічної ситуації, аналіз ринку праці);

забезпеченості організації персоналом (аналіз чисельності, структури, руху персоналу);

організації праці (аналіз умов праці, охорони праці, аналіз нормування праці, аналіз фонду робочого часу);

ефективності використання кадрового потенціалу (аналіз рівнів продуктивності праці, факторний аналіз резервів підвищення продуктивності праці, аналіз рентабельності персоналу);

рівня кваліфікації персоналу;

соціальних аспектів управління персоналом;

виробничо-фінансових результатів поліпшення використання кадрового потенціалу організації.

До чинників зовнішнього середовища відносять: економічні (податкову політику держави, державне регулювання в сфері охорони здоров'я, науково-технічний прогрес, техніко-економічні, соціально-економічні); демографічні; національні та культурно-освітні особливості; кадрову політику підприємств конкурентів; територіальні й екологічні; конкурентоспроможність подібних підприємств, наявність кваліфікованих фахівців у конкурентів.

Чинниками внутрішнього середовища, які впливають на формування кадрового потенціалу організації є цілі і стратегія організації, її кадрова політика та імідж, техніка, технологія, організація виробництва та праці, фінансово-економічні можливості, маркетингова діяльність, кількісний і якісний склад наявного персоналу, професійно-кваліфікаційні характеристики персоналу, джерела покриття кадрової потреби, організаційна культура, соціально-психологічні чинники, психофізіологічний стан працівників, морально-етичні чинники. Взаємозв'язок чинників впливу та класифікації видів кадрового потенціалу забезпечує їх урахування та використання відповідно в процесі аналізу стану, забезпеченості підприємства кадровим потенціалом та його ефективного використання.

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.

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