

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

кадрового потенціалу. На основі проведення виваженої кадрової політики досягається відповідність персоналу підприємства його виробничим потребам.

Кадрова політика визначає генеральний напрямок і основи роботи з кадрами, загальні та специфічні вимоги до них, її розробляють власники підприємства, вище керівництво, кадрова служба.

Кадрова політика спрямована на створення відповідального, згуртованого колективу, здатного своєчасно реагувати на постійно змінювані вимоги ринку з врахуванням стратегії розвитку організації. Вона включає такі елементи: стиль управління – сукупність засобів впливу керівника на підлеглих; філософія підприємства – система цінностей і переконань, яка сприймається добровільно чи в процесі виховання всім персоналом підприємства; правила внутрішнього трудового розпорядку – нормативний документ, що регламентує порядок найму і звільнення працівників, час праці та відпочинку, основні обов'язки працівників і адміністрації, питання службової і комерційної таємниці, заходи заохочення і покарання; колективний договір – правовий акт, що регулює соціально-трудові відносини між найманими працівниками і роботодавцями [1].

З метою визначення ефективності кадрової політики керівництвом підприємства використовуються певні критерії оцінки, які умовно можна поділити на дві групи: суб'єктивні і об'єктивні.

До суб'єктивних критеріїв належать:

думка лінійних менеджерів щодо ефективності кадрової політики;
довірливість взаємовідносин з працівниками;
швидкість і ефективність вирішення кадрових питань в організації;
задоволеність (незадоволеність) клієнтів – менеджерів і працівників;

До об'єктивних критеріїв оцінки належать:

рівень виконання стратегічних планів керівництва відносно персоналу;
позитивні дії по досягненню цілей організацій;
середній час виконання завдань, замовлень, вимог;
співвідношення витрат відділу та чисельності обслуговуючого [2].

Всі показники оцінки роботи кадрової політики можуть бути згруповані таким чином:

1. Показники економічної ефективності:

показники ефективності управлінського потенціалу ;
вартість кадрової програми на одного працівника.

2. Рівень задоволеності працівників:

навчанням;
оплатою праці (мотивацією праці);
просуванням по службі (кар'єрою);
умовами праці.

3. Непрямі показники ефективності роботи:

плинність персоналу;
невиходи на роботу;
якість праці;
кількість скарг;

безпека праці.

Кожний показник або їх комбінація в цілому показують ефективність відповідних заходів.

4. Результати опитування працівників:

усне опитування (інтерв'ю);

письмове опитування (анкетування) [3].

Роль кадрової політики у підвищенні ефективності праці персоналу виявляється у тому, що вона дає змогу: ефективно взаємодіяти керівництву з персоналом; покращувати взаємодію підрозділів; надавати послідовності процесу прийняття кадрових рішень; інформувати персонал щодо правил внутрішньої поведінки, цінностей компанії; покращувати морально-психологічний клімат у колективі [1, 4].

В умовах ринкової економіки, коли чинники зовнішнього середовища міняються дуже швидко, головним фактором ефективності кадрової політики є її гнучкість та адаптивність. Це можливо за наявності на підприємстві висококваліфікованого кадрового потенціалу. Сьогодні потенціал працівника стає все більше явним критичним фактором розвитку підприємства.

Використана література:

1. Шаповал О. А. Кадрова політика та шляхи її покращення. *Економіка і суспільство*. 2017. Вип. 9. С. 712–715.

2. Бучинська Т. В. Конкурентоспроможність персоналу як основний чинник підвищення ефективності діяльності підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2016. Вип. 10(1). С. 74–77.

3. Балабанова І. В., Сардак О.В. Управління персоналом : навч. посіб. Донецьк : Дон Дует, 2004. 356 с.

4. Кравченко О. О. Роль кадрової політики на підприємстві. *Економіка і суспільство*. 2016. №3. С. 355–359.

Визначення проблем кадрового забезпечення в сфері охорони здоров'я

Попова І. А., к.е.н., с.н.с., доцент кафедри Організації та економіки фармації
Національного фармацевтичного університету

Мураттазієва Н. А., здобувач вищої освіти 5 курсу спеціальності
«Фармація» Національного фармацевтичного університету
ira_porova_dik@ukr.net

Одним з напрямів державної політики є забезпечення кадрами сфери охорони здоров'я України. Сьогодні на рівні держави відбуваються кардинальні зміни в усіх сферах життєдіяльності населення України, це стосується й медицини, зокрема перебудови практичної роботи лікарів. Підтримання системи охорони здоров'я для забезпечення відповідного рівня здоров'я своїх громадян є пріоритетним завданням держави. Це передбачає потребу належного розвитку цієї сфери, особливо кадрового потенціалу як основної її складової.