

У процесі аналізу системи мотивації персоналу у закладах охорони здоров'я досліджується потреба установи в кадрах, здійснюється порівняння фактичної наявності працівників за категоріями з потребою, розробляються заходи щодо покращення забезпеченості лікарняного закладу висококваліфікованими кадрами.

Таким чином, адміністрація закладів охорони здоров'я з метою забезпечення їх ефективного функціонування повинна включити в план стратегічного розвитку установи розробку мотиваційної програми для співробітників. Аналіз системи мотивації трудової діяльності повинен базуватися на всебічному охопленні чинників впливу та використанні відповідних методик. При цьому слід враховувати, що здебільшого заробітна плата працюючих лікувально-профілактичного закладу не є високою, а тому необхідно розробляти виважені підходи адміністрації як до матеріального заохочення співробітників, так і до забезпечення інших важливих заходів впливу (можливість самореалізації в професії, кар'єрне зростання тощо).

Література.

1. Середньомісячна заробітна плата за видами економічної діяльності за період з початку року у 2016 році [Електронний ресурс]/ Державна служба статистики України. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2016/gdn/Zarp_ek_p/zedp_16_u.htm. - Дата звернення: 08.10.2016. – Назва з екрану.
2. Уткин Э.А. Мотивационный менеджмент / Э.А. Уткин, Т.В. Бутова. – М.: ТЕИС, 2004. – 240 с.
3. Азарова А.О. Дослідження множини чинників нематеріальної мотивації на підприємстві / А.О. Азарова, О.А. Ковальчук // Економічний простір. – 2008. – № 18. – С. 258-263.

РОЛЬ ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЕЙ КЕРІВНИКА В ПРОЦЕСІ АДАПТАЦІЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ДО ДІЛОВОГО СЕРЕДОВИЩА РЕГІОНУ

*Грузд А. В., студентка
Науковий керівник: Сурай А. С., к.е.н., доцент
Черкаський державний технологічний університет*

Організація, як відкрита система, залежить від ділового середовища (регіонального, національного характеру), в якому вимушено

розвиватися, а іноді - виживати. Фактори ділового середовища можна розглядати як можливості та загрози для підприємства, їх позитивний чи негативний вплив на організацію буде залежати від ефективності управління та адаптивності підприємства.

Розкриття можливостей і проблем ділового середовища можна побачити в працях сучасних економістів Михасюк І. Р. і Мазур І.І. Вони вважають, що «ринкова економіка ніколи не довела б свою ефективність, якби не створювала умов, в яких сотні тисяч підприємців і менеджерів постійно, кожну годину і кожну хвилину зайняті творчим пошуком нового» [4, с. 52]. Тому головним завданням керівництва кожного підприємства є ретельне дослідження поведінкового впливу зовнішніх факторів на життєздатність економічної одиниці, своєчасне визначення найсуттєвіших за впливом зовнішніх факторів та оптимізація їх впливу на підприємств.

Тобто, тільки завдяки процесу адаптації організація має змогу виживати в бурхливому оточуючому середовищі.

Адаптація - це динамічний процес, завдяки якому рухливій системі (в нашому випадку організація), незважаючи на мінливість умов, підтримують стійкість, необхідну для існування і, що вкрай важливо, розвитку та удосконалення. Саме механізм адаптації, забезпечує можливість існування організації в постійно мінливих умовах зовнішнього середовища – як регіонального та і національного масштабу [3].

І саме в даному контексті на перший план виходить постать керівника, його особистісні якості, як детермінуючий критерій вміння спрямувати розвиток організації в потрібному напрямку, стимулювати персонал підприємства до ефективної діяльності.

Керівникові доводиться виконувати різні ролі та, відповідно, функції. На думку Г. Мінцберга, роль стосовно управлінської діяльності — це набір певних поведінкових правил, які відповідають конкретній установі або конкретній посаді. Визначальна роль керівника випливає з того, що він наділений повноваженнями приймати рішення та координувати діяльність персоналу.

У взаєминах керівника з працівниками вирішальне значення має його авторитет. Авторитет керівника — це загальновизнаний неформальний вплив його на підлеглих, що базується на знаннях, моральних якостях, досвіді; це форма здійснення влади. Джерелами авторитету керівника є посадовий статус і завойований престиж [2, с. 110].

Реальною умовою створення авторитету є правильний стиль спілкування з підлеглими й колегами, який викликає доброзичливу реакцію підлеглих на атрибути соціального статусу: необхідність виконання функціональних обов'язків знаходить розуміння, методи діяльності — схвалення, а особистісні якості — повагу. У цьому випадку можна говорити, що керівник є одночасно лідером колективу, або формальним лідером.

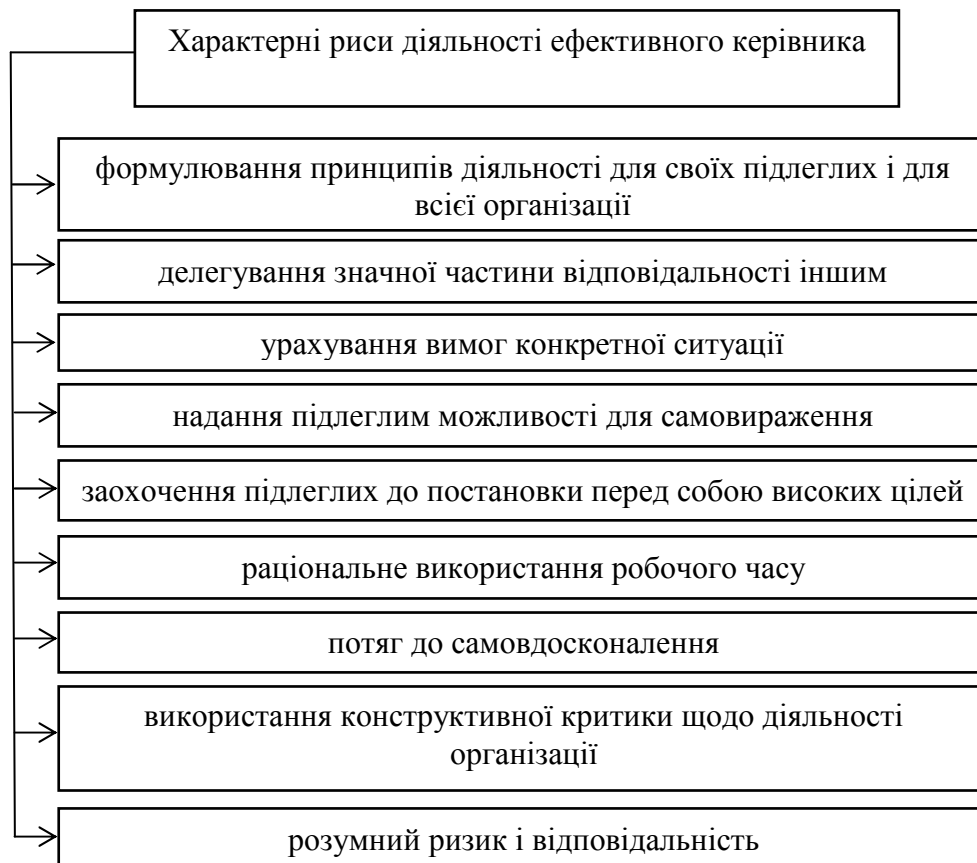


Рисунок 1 - Характерні риси діяльності ефективного керівника

Для досягнення успіхів в управлінні персоналом керівникові потрібні відповідні здібності — як вроджені, так і набуті.

Таблиця 1 - Обов'язкові здібності керівника

Здібності	Характеристика
Технічні	Здатність професійно, кваліфіковано виконувати свої обов'язки
Аналітичні	Здатність ідентифікувати ключові фактори ситуації, їхню взаємодію та визначати ті, які заслуговують найбільшої уваги
Діагностичні	Здатність визначати проблеми організації та причини їхнього виникнення
Концептуальні	здатність усвідомлювати причинно-наслідкові зв'язки, можливості координації діяльності для досягнення поставлених цілей найефективнішими способами
Комунікативні	Здатність сприймати й оцінювати людей, входити з ними в контакт, впливати на них та приваблювати до себе

Існує багато класифікацій якостей, необхідних керівникові [1, с. 136]. Наведемо одну з них, яка враховує сім груп якостей:

- морально-етичні (особиста відповідальність за доручену справу, чесність і добросовісність, уважне ставлення до людей, принциповість, уміння сприймати критику й бути самокритичним);
- дисципліна та ставлення до праці (працелюбність, дисциплінованість);
- рівень знань (освіта, компетентність, ерудиція);
- організаційні здібності (діловитість, ініціативність, уміння працювати з підлеглими, чітко та ясно висловлювати думки, створювати команду, цілеспрямованість);
- забезпечення ефективної системи управління (уміння своєчасно приймати рішення, забезпечувати контроль за їхнім виконанням; уміння швидко орієнтуватися в ситуації та запобігати виникненню конфліктів);
- риси характеру (урівноваженість, наполегливість, комунікабельність, порядність, скромність);
- інші якості (здоров'я, стаж роботи, зовнішній імідж).

Оскільки управління персоналом ґрунтується на взаємовідносинах (формальних і неформальних) керівника-лідера з підлеглими, то особливо високі вимоги ставляться до його психологічних якостей (рис. 2).

Висновок. Таким чином, саме постать керівника є ключовою в процесі адаптації організації до ділового середовища і дуже часто, саме керівник є тією детермінантою, що дозволяє організації діяти ефективніше інших бізнес-структур за умови рівності інших вихідних даних.

Література.

1. Анікін Б.А. Вищий менеджмент для керівника: Навчальний посібник / Б.А. Анікін. – М.: ИНФАРА-м, 2000. – 136 с.
2. Димченко Н.С. Професіна рефлексія майбутнього менеджера як предмет психологічного дослідження //Педагогіка і психологія. - 2008. - № 2. - С. 110-121.
3. Кушнір А. Адаптація керівника-початківця до управлінської діяльності / А. Кушнір // Персонал [Електронний ресурс]. – 2005 – № 1. – Режим доступу : <http://personal.in.ua/article.php?ida=184>
4. Михасюк І. Р. Глобалізація і єврорегіоналізація / І. Р. Михасюк; ЛНУ ім. І. Франка; Вища школа інформатики і

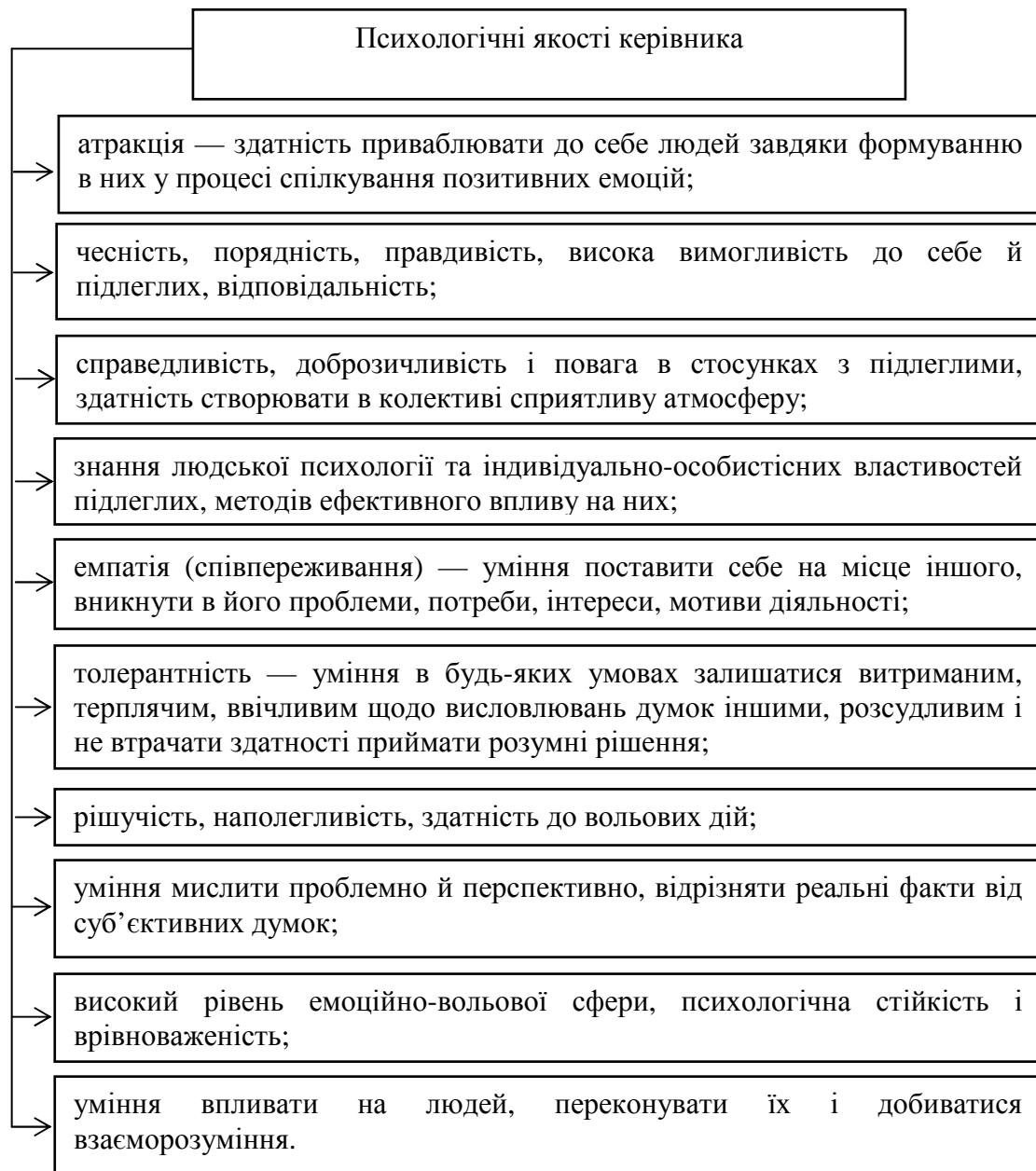


Рисунок 2 - Психологічні якості керівника

управління в Жешуві. – Львів, 2006. – 196 с.; Мазур І.І. Тінізація економіки України в сучасних умовах / І.І. Мазур // Вісник донецького національного університету. – 2011. – Том 2. – С. 52-57. (Серія економіка і право).