

Гарасимів Ольга

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Крамарчук С.П.)

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ У ЗАКЛАДАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Позитивний, злагоджений морально-психологічний клімат в організації виступає на перший план, тому що від згуртованості працівників, їх взаємодії залежить ефективність діяльності організації. Використання ефективних підходів до визначення та покращення стану морально-психологічного клімату дозволить значно підвищити ефективність управління і організаційної взаємодії, що в кінцевому результаті позитивно вплине на діяльність усієї організації.

Морально-психологічний клімат формується на основі системи відносин членів колективу один до іншого, до праці, до подій і до організації в цілому на підставі індивідуальних, особистісних цінностей, орієнтацій. Він відображає психічний стан усіх проявів життя колективу, оскільки поєднує в собі взаємодію всіх чинників і компонентів внутрішнього колективного життя: самопочуття й діяльності, керівництва і лідерства тощо [1].

У системі взаємин, що визначають морально-психологічний клімат в організації, провідну роль відіграють відносини між керівником і підлеглим, тому що від них у значній мірі залежить також стиль і тон взаємин між рядовими членами колективу [5]. Керівник організації повинен регулювати демографічну структуру колективу: склад його членів за віком, статтю, сімейним станом, освітою, кваліфікацією.

На погіршення соціально-психологічного мікроклімату впливають особистісні та організаційні чинники. До особистісних чинників варто зарахувати такі [3-5]:

- антипатії в одних членів групи стосовно інших, що унеможлиблює конструктивну спільну роботу;
- відмінності у мові спілкування членів групи;
- істотні відмінності у віковій структурі групи, що ускладнює порозуміння між її членами;
- значні відмінності у темпераментах працівників колективу (холерики, меланхоліки, флегматики, сангвініки);
- наявність у групі кількох лідерів, котрі постійно змагаються за першість між собою;
- присутність в межах групи людей, схильних до критики інших, що

породжує погіршення взаємовідносин в групі;

- наявність у працівників синдрому професійного вигорання, виснаження;
- різний рівень інтелектуального та культурного розвитку учасників групи;
- різні мотиви у членів групи щодо роботи в організації;
- різний соціальний статус учасника групи;
- складний характер в учасника групи, що породжує конфлікти, суперечки, ворожість;

ворожість;

– роль керівника у колективі, визнання його авторитету, лідерських якостей, професійних компетентностей;

– релігійна, расова, етнічна та інша нетерпимість одних членів групи відносно інших тощо.

Аналізування теорії та практики дають змогу виокремити такі організаційні чинники формування несприятливого соціально-психологічного клімату в колективі: невизнання колективом керівника групи через його нерішучість, некомпетентність, невміння управляти групою; нераціональний розподіл повноважень між працівниками колективу, що обумовлює перевантаженість одних членів та недовантаженість інших; невідповідність окремих членів групи займаним посадам; наявність у керівника групи улюбленців та аутсайдерів, що погіршує взаєморозуміння в межах групи; нечітко поставлені завдання та цілі роботи групи; загальний низький рівень кваліфікації групи; невідповідність умов праці комфортній роботі колективу; невідлагодженість взаємодії групи з іншими групами та зацікавленими особами; низькі вимоги до результатів діяльності колективу тощо.

Як свідчать виконані дослідження, сприятливий соціально-психологічний мікроклімат у колективі в умовах реалізації багатостороннього розвитку організації виконує низку важливих функцій, а саме: консолідує, активізує, стабілізує та координаційну [2].

Серед різноманітних факторів, що впливають на працездатність людини, найбільший емоційний вплив (позитивний чи негативний) здатні спричиняти міжособистісні стосунки в колективі. Чинником, який сприяє стабілізації взаємин у сучасному колективі, є вміле керівництво: знаходити з підлеглими спільну мову, цікавитися їхніми проблемами, делегувати повноваження, згуртувати навколо себе, використовуючи розум і досвід, створювати особливу атмосферу задоволення працею.

Використані джерела

1. Беседин А. Н. Психология общения и конфликта. Харьков : ХНАДУ, 2007. 460 с.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Підручник. К.: Знання, 2011. 390 с.
3. Карамушка Л.М. Технології роботи організаційних психологів: Навчальний посібник. К.: Фірма «ІНКОС», 2005. 366 с.

4. Матюша І. К. Особистість і колектив як цілісна гармонійна система: Психолого - педагогічний аспект: Навч.-метод. посіб. К., 1997. 188 с.

5. Трофімов Ю.Л., Рибалка В.В., Гончарук П.А. та ін. Психологія: Підручник. К.: Либідь, 2008. 560 с. 38.

Городинська Вікторія

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., ст. викладач кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Чикало І.В.)

ПРОФЕСІЙНА КАР'ЄРА ОСОБИСТОСТІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

За останні роки серед населення світу спостерігаються тенденції до зміни життєвих пріоритетів із сімейних цінностей на розвиток особистої кар'єри. Під впливом бурхливого розвитку соціально-економічних відносин фактором успіху для більшості молоді є досягнення високого рівня матеріального добробуту за рахунок просування професійними сходами. Тому для сучасного постіндустріального суспільства характерні: трансформація організаційних структур (в дворівневі, мережеві), гнучкість виробництва, комп'ютеризація і автоматизація, які вимагають полівалентності робочої сили [1, с. 452]. Удосконалення освітніх технологій, вільний доступ до інформаційних ресурсів, зростаюча мобільність робочої сили надають можливість людині підвищувати професійну майстерність.

Значний теоретико-методологічний і практичний внесок у дослідження цієї проблеми зробили вітчизняні і закордонні учені: І. Адісес, Г. Архангельський, Л. В. Балабанова, Р.Л. Дафт, В.М. Жуковська, Стівен Р. Кові, Л.І. Михайлова, О. Г. Молл, П. Морнель, Ю.І. Палеха, Д. Пінк, Ф.І. Хміль, Лі Якокка та інші.

Незважаючи на наявність істотних досліджень у сфері обраної проблематики, сутність та особливості професійної кар'єри особистості досі повністю не розкриті. З огляду на це насущним залишається завдання дослідження питання цілісного розгляду взаємозв'язку процесів професіоналізації та способів її реалізації в умовах структурних зрушень, зумовлених новими соціально-економічними, інформаційно-технологічними та організаційними перетвореннями.

У сучасній теорії управління термін «кар'єра» не має однозначного трактування. Доцільно виокремити два основні підходи до розуміння його сутності. Одні вважають, що «кар'єра» означає процес. Так, Олена Молл визначає цей термін як цілеспрямоване пересування в організаційному просторі, що має як позитивні, так і негативні наслідки для особистості [8,