

управління персоналом є також формування належної організаційної культури організації.

Література:

1. Бабкін Д.О., Нікітіна О.А. Антикризове управління трудовими ресурсами / Електронний ресурс. - Режим доступу: <http://irbis-nbuv.gov.ua/>

2. Грязнова А.Т. Антикризівий менеджмент / За ред. А.Т. Грязновой. - М. : Асоц . авторів і видавців " Тандем" : ЕКМОС , 2007 , с.142

3. Кривов'язюк І. В. Антикризове управління підприємством. Навчальний посібник/ І. В. Кривов'язюк – К.: Кондор, 2009.

ПАЛАМАРЧУК А.В.

слухач магістратури за спеціальністю

«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри державного і муніципального управління Кривокульська Н.М.)

**УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ БЕЗПЕЧНОЇ ПРАЦІ В
СТМО „ФТИЗИАТРІЯ” НА ОСНОВІ ВИКОРИСТАННЯ ПОЛОЖЕНЬ
РИЗИК-МЕНЕДЖМЕНТУ**

Зміна ринкових орієнтацій та підвищення вимог споживачів до якості послуг, необхідність постійного коригування функціональних підсистем досліджуваної медичної установи з метою забезпечення їх адекватності вимогам зовнішнього середовища спричиняють появу кризових явищ у діяльності.

Частота виникнення кризових явищ в окремій мікроекономічній системі (в тому числі, досліджуваній медичній установі) зумовлена певними атракторами, під якими розуміють «множину точок, до якої тяжіють траєкторії системи» [1]. Атракторами частоти виникнення кризових явищ в досліджуваній установі можна вважати:

1) розміри установи та її ресурсний потенціал;

2) вік організації, накопичений досвід подолання кризових явищ на попередніх циклах її розвитку;

3) стан зовнішнього середовища, наявність умов, що сприяють розвитку ділової активності досліджуваної організації;

4) наявність адміністративної служби, яка зацікавлена і всіляко створює умови для мобілізації зусиль установи на подолання кризових явищ;

5) наявність управлінських кадрів відповідного рівня кваліфікації, які можуть забезпечити виведення організації з кризового стану.

Розуміння сутності та видового різноманіття криз є основою для розробки теоретичних засад антикризового управління організацією визначення особливостей його реалізації при виникненні певного виду кризи, зокрема, кризи, пов'язаної недотриманням вимог безпеки праці.

Подолання кризових явищ в діяльності підприємств, установ і організацій повинно забезпечуватись з використанням положень ризик-менеджменту і здійснення антикризового управління.

Антикризове управління включає два види управління: випереджуваче управління й кризове. Випереджуваче управління використовується при появі "слабких" сигналів про кризові ситуації й спрямоване на запобігання розвитку кризи. Випереджуваче управління базується на застосуванні новітніх технологій менеджменту, здійсненні кадрових змін тощо.

Під механізмом антикризового управління в контексті забезпечення дотримання вимог безпеки праці досліджуваною медичною установою слід розуміти сукупність засобів та методів впливу на об'єкт управління - кризові явища в діяльності, пов'язані з недотриманням вимог безпеки праці, які є перешкодою для забезпечення безпечної праці в її діяльності.

Під антикризовим управлінням персоналом досліджуваної організації будемо розуміти сукупність цілеспрямованих дій керівництва, направлених на соціальний захист, створення належних умов для ефективного використання та розвитку кадрового потенціалу, а також для забезпечення дотримання ним вимог безпеки праці.

Антикризове управління персоналом з метою забезпечення дотримання вимог безпеки праці досліджуваною медичною установою, вважаємо, має передбачати вирішення наступного кола управлінських завдань:

- зниження соціально-психологічної напруги в колективі;
- проведення організаційно-кадрового аудиту (оцінка наявного кадрового потенціалу СТМО „Фтизіатрія”);
- реструктуризація наявного кадрового потенціалу, в першу чергу, через оптимізацію його чисельності;
- збереження ядра кадрового потенціалу, тобто працівників, які мають найвищу цінність для неї, його виживання та відновлення життєздатності, знання та навички яких є інтелектуальним стратегічним ресурсом контексті забезпечення дотримання вимог безпеки праці організацією;
- забезпечення соціального захисту працівників, що вивільняються;
- вибір методу керівництва персоналом (визначення типу поведінки керівництва досліджуваної медичної установи у кризовій ситуації) та ін.

Література:

1. Стадницький Ю.І., Капітанець О.М. Просторові аспекти ефективності: Словник-довідник. – Хмельницький: ПВНЗЗ «УЕП», 2008. – 193с.

ПАНЬКЕВИЧ Н.М.

слухача магістратури за спеціальністю

«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри державного і муніципального управління Кривокульська Н.М.)

МОТИВАЦІЙНІ ЧИННИКИ АКТИВІЗАЦІЇ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ ГОСПОДАРСЬКОГО СУДУ ТЕРНОПІЛЬСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Одним із ключових завдань, які має ставити перед собою кожна державна інституція, в тому числі орган судової влади, є формування позитивного іміджу шляхом підвищення якості послуг, що надаються, компетентності й професіоналізму всіх працівників, організаційної культури спілкування, а також результативності вирішення проблем населення. Тому, значної уваги потребує формування психологічних