

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Ворушко С.А., здобувачка першого (бакалаврського) рівня ВО,
спеціальності 073 «Менеджмент»
Приватний вищий навчальний заклад
«Інститут психології і підприємництва»
Науковий керівник – Зайцева І.Ю., д.е.н., професор

Сьогодні керівництво організацій все більше розуміє, що успішний розвиток, забезпечення прибутку та збереження конкурентоспроможності вимагають оптимізації використання всіх ресурсів: матеріальних, фінансових і, що найважливіше, людських. Коли організація справді ставить на перше місце реалізацію потенціалу своїх працівників, це обов'язково відображається на загальній атмосфері, філософії та ефективності. Важливо чітко визначити, що працівники є основним суб'єктом управління в організації. Персонал – це весь особовий склад організації, всі постійні та тимчасові працівники, представники кваліфікованої і некваліфікованої праці. У свою чергу, управління персоналом – це сукупність механізмів, принципів, форм і методів взаємодії при формуванні, розвитку та діяльності персоналу організації, що реалізується як ряд взаємопов'язаних напрямів та видів діяльності [1, с. 34].

Серед методів управління персоналом значну роль відіграють соціально-психологічні методи управління, які впливають, переважно, на свідомість працівників, на соціальні, інші інтереси людей, а також моральне стимулювання трудової діяльності. До соціальних методів управління відносяться: методи управління соціально-масовими процесами; групами; груповими явищами; соціального регулювання; рольових змін; соціальної профілактики. До психологічних методів управління відносяться: методи професійного відбору; гуманізації праці; формування емоційно-естетичного фону діяльності колективу [2, с. 278].

Соціально-психологічний клімат – це складне явище, яке об'єднує у собі певну систему взаємовідносин між членами колективу, що під впливом індивідуальних психофізіологічних особливостей та внутрішньогрупових традицій і стандартів формують певну колективну свідомість та настрої, а також комплекс психологічних умов, сприяючих або перешкоджаючих продуктивній спільній діяльності і усесторонньому розвитку особи в групі для досягнення цілей окремого індивіда, колективу та підприємства в цілому [3, с. 115].

Сучасне управління персоналом змушують нас глибше замислюватися над проблемами, відчуття нестачі висококваліфікованих спеціалістів, недостатня мотивація, відсутність системи розвитку на підприємствах. І це не лише організаційні питання, а також виклики, які створюють психологічний тиск та неспокій, відчуття втрати зв'язку між освітою та робочим середовищем, невпевненості у майбутньому.

Таким чином, можна зробити висновок про те, що сучасні виклики управління персоналом вимагають глибшого розуміння не лише організаційних, а й психологічних і соціальних аспектів. Важливість оптимізації використання людських ресурсів, підвищення престижу та мотивації працівників, а також побудова сприятливого соціально-психологічного клімату в організації стає очевидною. Тільки завдяки цьому можливо досягти успішного розвитку та забезпечити конкурентоспроможність підприємства в сучасних умовах.

Література:

1. Москаленко В.О. Формування кадрового потенціалу на підприємствах харчової промисловості України: дис. канд. екон. наук: 08.00.04. Київ, 2009. 285 с. URL: <https://dspace.nuft.edu.ua/server/api/core/bitstreams/6c1bf03b-475e-48e3-a7d4-b504b7397068/content> (дата звернення: 09.05.2024).

2. Закаблук Г.О., Семенов А.Г. Удосконалення кадрової політики на приватному підприємстві. *Держава та регіони. Серія «Економіка та підприємництво»*. 2012. № 6. С. 276-281. URL: <http://www.irbis-nbuv.gov.ua/> (дата звернення: 09.05.2024).

3. Линенко А.В. Сутність й аналіз трудового потенціалу підприємства за показниками ефективності його використання. *Держава та регіони. Серія «Економіка та підприємництво»*. 2008. № 4. С. 111-116. URL: <https://economy.kpi.ua/uk/node/154> (дата звернення: 09.05.2024).

АНАЛІТИКА ЗМІН ПРОДАЖІВ В ФАРМАЦЕВТИЧНІЙ ГАЛУЗІ

Євдокимова Н.О., здобувачка першого (бакалаврського) рівня ВО, спеціальності 073 «Менеджмент»
Державний біотехнологічний університет
Науковий керівник – Зайка С.О., к.е.н., професор

В умовах економічної нестабільності та воєнного стану, що склалися в Україні через повномасштабне вторгнення, роль стратегічного управління та аналізу діяльності підприємств є важливою для виживання та подальшого розвитку бізнесу. Зокрема, фармацевтична галузь виявляється в авангарді тих секторів економіки, які мають важливе значення для забезпечення національної безпеки та здоров'я населення. В цей час, коли українська економіка в цілому продовжує демонструвати зростання внутрішнього валового продукту на рівні 3,6 % за перший квартал 2024 року, фармацевтичний ринок показує ще більш значне підвищення показників.

Дослідження та аналіз продажів у фармацевтичній галузі не лише дозволяє виявити головні тренди та адаптаційні стратегії підприємств, але й визначити основні проблеми, з якими вони стикаються. За підсумками першого кварталу 2024 року аптечні продажі зросли на 20 % у грошовому вираженні та на 4 % у натуральному, що свідчить про відновлення ринкової активності та збільшення попиту на медичні товари. Значущість аналізу також