

Федорейко Лариса

(науковий керівник: д. е. н., доцент, професор кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Васіна А. Ю.)

СУТНІСТЬ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ПІДХОДУ ДО УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ КОЛЕКТИВОМ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Функціонування закладу охорони здоров'я, як складної системи, потребує вдосконалення системи управління людськими ресурсами. Постійно з'являються нові технології управління людськими ресурсами, але незмінним залишається той факт, що кожен працівник – це, перш за все, людина з різними соціальними, психологічними й фізіологічними особливостями. Досягнення цілей закладу охорони здоров'я базується на виробленні дієвих механізмів залучення потенціалу всіх працівників із використанням інструментарію соціально-психологічного впливу.

Професійна діяльність персоналу закладів охорони здоров'я характеризується низкою психологічних особливостей, які залежать від підвищеного рівня відповідальності та напруги, соціально-психологічних відносини, що виникають в процесі надання медичних послуг. З огляду на це, в процесі управління персоналом закладу охорони здоров'я важливим є урахування індивідуальних соціально-психологічних, психофізіологічних, мотиваційних особливостей медичних працівників, що сприятиме отриманню значного соціального та морального ефекту в організації в результаті формування сприятливого соціально-психологічного клімату.

Сприятливий соціально-психологічний клімат у колективах медичних закладів є одним із чинників ефективного функціонування системи охорони здоров'я з досягнення основної її мети – збереження здоров'я населення і надання необхідної медичної допомоги. Задоволеність персоналу взаємовідносинами у колективі є однією з найбільш суттєвих характеристик сприятливого

психологічного клімату.

Формування сприятливого соціально-психологічного клімату має пронизувати весь механізм внутріорганізаційного управління закладу охорони здоров'я і утверджувати в трудовому колективі засади співробітництва й взаємодопомоги. При цьому важливим є врахування того, що соціально-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 соціально-психологічний стан усіх проявів життя колективу, оскільки поєднує в собі взаємодію всіх чинників і компонентів внутрішнього колективного життя: самопочуття й діяльності, керівництва і лідерства тощо.

Соціально-психологічний клімат в організації вважається стабільним і комфортним, якщо працівники задоволені своєю працею, задіяні в процеси вироблення й прийняття рішень, підтримують організаційні цінності й формують високу організаційну культуру, існує дружня і доброзичлива атмосфера, а також наявна можливість самореалізації і широко поширена свобода самовираження, яка дозволяє кожному медичному працівнику реалізувати власний інтерес і максимально долучитись до досягнення організаційних цілей.

В процесі управління закладом охорони здоров'я слід брати до уваги, що через соціально-психологічний клімат опосередковується будь-яка діяльність колективу. При цьому переважаюче психологічне налаштування тієї або іншої групи людей визначає не тільки участь кожного індивіда в діяльності, але й, у кінцевому підсумку, ефективність. З огляду на це, соціально-психологічний клімат доцільно розглядати не тільки як чинник формування сприятливих міжособистісних відносин, мобілізації внутрішніх резервів трудового колективу й створення дієвих команд, а й чинником посилення трудової дисципліни, відповідальності самовіддачі працівників закладу охорони здоров'я.

Управління закладами охорони здоров'я слід здійснювати з врахуванням того, що залежно від характеру соціально-психологічного клімату його вплив на трудову активність й ефективність діяльності працівників буде різним: стимулювати до праці, налаштовувати на самоосвіту, створювати комфортні умови, вселяти бадьорість і впевненість або, навпаки, діяти гнітюче, знижувати активність та енергію, призводити до виробничих і моральних втрат. Ефект впливу може бути позитивним або негативним, сприятливим або несприятливим, здоровим або нездоровим. Соціально-психологічний клімат, насамперед, виражається в різного роду емоційних проявах, в емоційному оцінюванні існуючих відносин. Про стан клімату свідчать, насамперед, ті емоційні оцінки, які дають різним явищам, що відбуваються в колективі, його члени [2].

Соціально-психологічний стан є інтегральним показником рівня розвитку медичного колективу, який визначається участю всіх його членів. Чітке розуміння й прийняття членами колективу його основних цілей і завдань, достатня гнучкість у виборі засобів та способів їх досягнення характеризують високий рівень дієздатності колективу, його єдність і цілеспрямованість, ефективність менеджменту закладу охорони здоров'я.

Використані джерела

1. Головченко В. О. Проблеми формування соціально-психологічного клімату в малій групі. Сучасні суспільні проблеми у вимірі соціології управління : збірник наукових праць ДонДУУ. Том XV. Серія „Спеціальні та галузеві соціології”. 2016. Випуск 281. С. 560–565.
2. Терещук Т. С. Покращення морально-психологічного клімату у трудовому колективі. URL:<http://eztuir.ztu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/1374/105.pdf?sequence=1>.