

Яна ОНУФРІЄВА

здобувачка освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ
Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Ольга ДЯКІВ

ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ У ПРИВАТНОМУ ЗАКЛАДІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Успішність проведення реформ у галузі охорони здоров'я залежить не тільки від економічних ресурсів, рівня технологій, професіоналізму персоналу, постійного поліпшення якості надання медичної допомоги, а також від наявності довіри між працівниками медичного закладу та інтеграції спільної командної роботи. Якість надання медичних послуг залежить від задоволеності медичних працівників та від рівня організації спільної командної роботи. Підтримка керівника та групова згуртованість колективу забезпечують формування у медичних працівників високого рівня задоволеності роботою, яка позитивно впливає на якість надання медичних послуг.

Мірилом ефективності та результативності системи менеджменту закладів охорони здоров'я є задоволеність пацієнтів якістю надання медичних послуг, на рівні трудового колективу – сприятливий соціально-психологічний клімат, на рівні працівника – відчуття задоволеності від роботи. Сприятливий соціально-психологічний клімат у колективах закладів охорони здоров'я – один з чинників ефективного функціонування системи охорони здоров'я з досягнення основної мети – збереження здоров'я населення і надання необхідної медичної допомоги.

Узагальнення напрацювань вітчизняної науки дозволяє виокремити чотири головні підходи до розуміння природи і оцінки соціально-психологічного клімату колективу [2]:

1. Соціально-психологічний клімат – це стан колективної свідомості, відображення у свідомості людей комплексу явищ, пов'язаних з їхніми взаємостосунками, умовами праці, методами стимулювання. Іншими словами, соціально-психологічний клімат – це стан первинного трудового колективу, який відображає характер, зміст і спрямованість реальної психології його представників (Л. П. Буєва, Є. С. Кузьмін, М. М. Обозов, К. К. Платонов).

2. Соціально-психологічний клімат описується через поняття психологічної сумісності, згуртованості, однотайності членів колективу, наявності групових традицій та звичаїв (А. Д. Глотчкін, В. В. Косолапов, Л. Н. Коган, Міхеєв, Мансуров, А. Н. Щербань).

3. Соціально-психологічний клімат аналізується через стиль взаємостосунків людей, які знаходяться між собою в контакті. Клімат розглядається, як результат

спільної діяльності людей, їхньої міжособистісної взаємодії. Він виявляється в групових ефектах, зокрема, в настрої та думці колективу, індивідуальному самопочутті і оцінці умов життя та роботи особистості в колективі. Ці ефекти проявляються у взаємостосунках, пов'язаних з процесом діяльності і розв'язанням спільних завдань колективу (Бойко, В. А. Покровський, В. М. Шепель).

4. Соціально-психологічний клімат необхідно розуміти, як переважаючий і, відносно стійкий, психічний настрій колективу, що проявляється, як у ставленні людей один до одного, так і в їхньому ставленні до спільної діяльності (Г. М. Андрєєва, Б. Д. Паригін, А. Н. Лутошкін, А. А. Русалінова).

На рівень розвитку соціально-психологічного клімату в трудовому колективі приватного закладу охорони здоров'я впливає значна кількість чинників, які можна об'єднати у три групи: загальні чинники; чинники, які поділяються залежно від сфер впливу; чинники, які поділяються залежно від середовища впливу.

До загальних чинників належать: організація й умови трудової діяльності; специфіка й особливості роботи; стиль і характерологічні форми керівництва; соціально-психологічні, гендерні та демографічні особливості групи; чисельність групи тощо.

До чинників, які поділяють залежно від сфер впливу, належать: соціально-функціональні, економічні, управлінські, психологічні, правові чинники та професійно-кваліфікаційні характеристики персоналу.

До чинників, які поділяються залежно від середовища впливу на діяльність трудового колективу, належать чинники макросередовища та чинники мікросередовища. Говорячи про чинники макросередовища, які впливають на психологічний клімат ззовні, необхідно враховувати те, що жодна група не може існувати, а тим більше розвиватися ізольовано від навколишнього світу. До таких факторів належать: соціально-психологічні тенденції науково-технічного прогресу; особливості суспільно-економічної формації на конкретному етапі розвитку суспільства; особливості діяльності органів управління, вищих за рівнем; соціально-психологічні особливості територіального району, в якому функціонує медичний заклад, тощо.

Значно більше впливають на соціально-психологічний клімат колективу чинники мікросередовища, основними з яких є: особливості матеріально-економічних, технологічних та організаційно-управлінських умов праці в колективі та ступінь задоволення людей цими чинниками; особливості формальної структури в колективі та її співвідношення з неформальною; стиль керівництва керівника колективу; рівень психологічної культури керівника та співробітників тощо.

Оптимізація соціально-психологічного клімату в колективі приватного закладу охорони здоров'я повинна включати в себе: управління процесом формування головних соціально-психологічних компонентів клімату (норм, цінностей, традицій, групової думки та настрою); оптимальний підбір, розміщення, навчання і періодична атестація керуючих кадрів; психопрофілактика та вирішення конфліктів в організації.

Для формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі приватного закладу охорони здоров'я необхідно: створювати умови для організації сумісної діяльності працівників, заохочувати активність, ініціативу, креативність; знаходити спільні інтереси, які б об'єднали членів колективу; формувати традиції колективу; заохочувати працівників проводити разом вільний час; прагнути до залучення у життя колективу кожного робітника; примножувати загальнолюдські цінності в житті колективу; прислухатися до інтересів кожного, зупинятися на спільному, компромісному рішенні; створювати умови для підвищення комфортності самопочуття та збереження позитивних відносин між керівниками та робітниками; розвивати комунікативну культуру та навички спілкування; проводити спеціальні тренінги для підвищення згуртованості колективу.

З метою оптимізації соціально-психологічного клімату в приватному закладі охорони здоров'я необхідно періодично запрошувати організаційного психолога, консультативна робота якого повинна бути зосереджена на покращенні соціально-психологічного клімату та недопущенні проблемних ситуацій, що можуть виникнути в колективі [2]. Запрошений організаційний психолог повинен проводити із працівниками медичного закладу соціально-психологічні тренінги, за допомогою яких відбувалося б навчання колективу і керівника високій культурі взаємодії та спілкування.

Отже, для формування позитивного соціально-психологічного клімату в трудовому колективі приватного закладу охорони здоров'я необхідно: створювати умови для організації сумісної діяльності працівників, заохочувати їх активність, ініціативу, креативність; знаходити спільні інтереси, які б об'єднали членів колективу; формувати традиції колективу; заохочувати працівників проводити разом вільний час; прислухатися до інтересів кожного, зупинятися на спільному, компромісному рішенні тощо.

Список використаних джерел:

1. Вертель В.В., Комашня А.О., Федорчук І.В. Соціально-психологічний клімат колективу. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2012. Вип. 40. С. 292-295.
2. Карамушки Л.М. Технології роботи організаційних психологів: Навчальний посібник / К.: Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.

3. Модернізація менеджменту та публічного управління в системі охорони здоров'я: кол. монографія за науковою ред. д.е.н. Шкільняка М.М., д.е.н. Желюк Т.Л. Тернопіль, Крок, 2020. 560 с.

Роксолана ОСТРОВСЬКА

здобувачка освітньої програми
«Менеджмент», ЗУНУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Світлана СКОЧИЛЯС

ОБ'ЄКТИВНА НЕОБХІДНІСТЬ УПРАВЛІННЯ КОМАНДНИМИ ЗМІНАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Різноманітність спільної діяльності, відмінності у структурі, алгоритмізованості, часових лімітах, тому, наскільки жорстким є розподіл виробничих функцій та обмеження неформальної взаємодії – все це ускладнює можливість однозначного окреслення характеристик командної роботи, проведення командних змін і управління ними.

Основною позитивною стороною в командній роботі є те, що вона має здатність акумулювати творчий потенціал та продукувати нові ідеї. Це сприяє вирішенню проблемних питань та є основою організаційного розвитку. Також значною перевагою командної роботи є виникнення так званого синергічного ефекту, тобто здатність команди досягти більшого разом, ніж якби кожен член працював в індивідуальному порядку. Вдале поєднання знань і досвіду сприяє тому, що навички одного члена доповнюють навички іншого, компенсуючи слабкі сторони один одного. Така взаємодія свідчить про те, що робота в команді є дійсно ефективною. Члени команди часто критично оцінюють думки та ідеї один одного, що дає змогу уникнути серйозних помилок у прийнятті рішень. Робота в команді підвищує задоволеність роботою та забезпечує відчуття значущості та приналежності кожного члена команди. Однією з основних проблем у командній роботі є тиск у напрямі відповідності стандартам групи, ухилення від індивідуальної відповідальності, виникнення конфліктів із приводу гострих питань. Важливим недоліком є групове мислення, погіршення розумової працездатності [1].

На основі детального розгляду позицій вітчизняних та зарубіжних авторів щодо взаємодії членів команди у процесі досягнення цілей автор літературного джерела [1] виділяє такі основні характеристики командної роботи:

- прагнення до командного успіху і досягнення спільних цілей. Команда має бути зосереджена на створенні якісного продукту, а не на вирішенні особистих