

Жанна АНТЮК

здобувачка освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ

Оксана ТИМОШЕНКО

здобувачка освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ

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

Світлана ПРОХОРОВСЬКА

ВПЛИВ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ НА ДІЯЛЬНІСТЬ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Важливе місце в системі управління персоналом займають соціально-психологічні методи менеджменту. В ринкових умовах при інтелектуалізації усіх видів праці їх роль посилюється. Будь-який заклад охорони здоров'я потребує необхідної кількості медичного персоналу та потребує вдосконалення системи управління персоналом. З кожним роком з'являється все більше різних технологій управління людськими ресурсами, але незмінним залишається той факт, що кожен медичний працівник – це, насамперед, людина зі своїми особистими соціальними, психологічними і фізіологічними особливостями. Саме ці індивідуальні особливості людини, а точніше грамотний підхід до управління ними, показують, як впливають соціально-психологічні методи менеджменту на ефективність роботи закладу охорони здоров'я.

Соціально-психологічний клімат є складним психологічним явищем, що панує в колективі в результаті різноманітних взаємовідносин між працівниками та характеризує стан взаємин між людьми в колективі. Такі взаємовідносини можуть характеризуватися: розумінням, турботою, вимогливістю або байдужістю, довірою або недовірою та ін.

Соціально-психологічний клімат характеризує міжособистісні відносини, які панують у трудовому колективі. В одних умовах люди відчувають себе некомфортно, прагнуть залишити колектив, їхнє особистісне зростання сповільнюється, в інших – колектив функціонує оптимально і його члени отримують змогу максимально реалізувати власний трудовий потенціал. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату, згуртованості

працівників закладу охорони здоров'я – найважливіше завдання не лише адміністрації, але і кожного члена колективу.

Клімат можна вважати сприятливим за таких умов:

– якщо серед медичного персоналу домінує атмосфера доброзичливості, довіри і підтримки;

– якщо члени трудового колективу працюють злагоджено та несуть відповідальність за справу;

– якщо в колективі кожен медичний працівник відчуває себе захищеним, відчуває власну причетність до всього, що відбувається у колективі.

До основних чинників, що впливають на формування соціально-психологічного клімату в закладі охорони здоров'я відносимо:

- взаємини з колегами по роботі і адміністрацією;
- рівень конфліктності відносин;
- професійна підготовка персоналу;
- зміст праці та ступінь задоволення нею;
- умови праці та задоволеність ними;
- задоволеність характером міжособистісних відносин
- особистість керівника та стиль керівництва [1].

У соціально-психологічному кліматі колективу закладу охорони здоров'я виділяють такі аспекти. По-перше, це соціологічний аспект, який безпосередньо пов'язаний із сприйняттям і ставленням до умов, змісту, організації, оплати праці. По-друге, зона психологічного клімату, характерними для якої є загальний емоційний стан, переважаюча спрямованість почуттів, настроїв медичного колективу. Такий аспект може мати емоційні забарвлення — стан піднесення або занепаду, оптимізму, впевненості або страху, невпевненості, розпачу, апатії. Зону психологічного клімату пов'язують з характером, якісною специфікою міжособистісних-відносин, особливостями емоційної сфери колективу. По-третє, моральний аспект, який охоплює групові норми поведінки, ставлення до суспільної власності і праці, моральні засади взаємин між медичними працівниками. Зміст морального клімату характеризується моральними орієнтаціями, установками, критеріями поведінки членів колективу. На моральному кліматі колективу відбивається в першу чергу вплив моральної атмосфери суспільства загалом, пануючих у суспільній свідомості моральних принципів.

За якісними характеристиками соціально-психологічний клімат може бути здоровим і нездоровим. Що ж є критерієм для оцінки моральної якості соціально-психологічного клімату колективу медичного закладу? Так, за ознаку його здоров'я можна вважати емоційну стабільність психологічних відносин і наявність або відсутність конфліктів у колективі закладу охорони здоров'я. Морально здоровий соціально-психологічний клімат створює можливості для вирішення у різноманітних формах конфліктів, що виникають, подолання різних впливів, напруження у відносинах між окремими членами колективу. «Чистота» моральної атмосфери характеризується тим, що вона дає змогу відверто, принципово, по-товариськи проаналізувати існуючі суперечності, завдяки гласності сформулювати правильну думку з того чи іншого питання, не допустити «розростання» конфлікту. При цьому важливу роль відіграє фактор часу. В колективі зі здоровим моральним кліматом конфліктна ситуація відразу ж ліквідується. І навпаки, коли конфлікт намагаються загнати «всередину», не дають йому розв'язатися, взаємовідносини між працівниками медичного закладу погіршуються. У цьому випадку розв'язання і ліквідація конфлікту потребуватимуть значно більших зусиль і його наслідки будуть більш руйнівними [2, с. 99].

Отже, соціально-психологічний клімат — це узагальнений настрій, стиль взаємовідносин у колективі закладу охорони здоров'я, в основі якого лежать, по-перше, норми ставлення до праці, спільної справи, соціальних завдань, що стоять перед колективом; по-друге, ставлення людей один до одного; по-третє, характер самовідчуття особи від перебування в такому оточенні. Сприятливий клімат характеризується не відсутністю тих або інших міжособистісних суперечностей, психологічного напруження, конфліктів, а оперативним механізмом їх попередження і розв'язання.

Список використаних джерел:

1. Зудова І.Ю. Котелевська А.В. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату трудового колективу підприємства URL: <http://global-national.in.ua/archive/20-2017/68.pdf>
2. Лескова Л.Ф. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі установи соціальної сфери. *Молодий вчений*. 2017. № 4. С. 98–103

здобувачка освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ

Науковий керівник – д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Тетяна ЖЕЛЮК

ЗБЕРЕЖЕННЯ ГРОМАДСЬКОГО ЗДОРОВ'Я В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ

В умовах надзвичайних ситуацій, викликаних війною важливо зберегти і адаптувати до нових викликів та факторних обмежень громадське здоров'я. Під час війни практично кожен українець та кожна українка стикнулися з проблемою порушення режиму сну через небезпеку артилерійських обстрілів та бомбардувань, постійні нічні повітряні тривоги, стрес, перебування на нічних чергуваннях, хвилювання за рідних і близьких. Брак сну негативно впливає на самопочуття людини, на роботу серцево-судинної та нервової системи.

Особливо небезпечним для здоров'я людини морального та фізичного є перебування у полоні чи під окупацією. Виникає об'єктивне питання, як вижити в цих умовах. Типовими початковими реакціями людей в таких умовах є бажання втекти, нестримне тремтіння і плутане мислення, невіра, підвищена тривога, депресія, відчай, паніка. Експерти Центру громадського здоров'я, Центру стратегічної безпеки та інформаційних комунікацій напрацювали певний спектр поведінки людей в умовах обмеження волі, які слід застосовувати відповідно до різних психоемоційних станів людини [1]. Якщо це не становить прямої загрози – не потрібно стримувати фізичні реакції стресу, наприклад, тремтіння. Таким чином організм намагається впоратися з шоком. Далі настає невіра щодо ситуації, але полон може тривати довго. Важливо зберігати надію, але бути готовим до зтяжних випробувань. Те, яким чином людина зможе впоратися зі стресом у перші хвилини чи години, може отримати додатковий внутрішній ресурс. Підвищена пильність і тривога (триває від перших години до декількох днів). Це стан надзвичайної обережності та уваги до дрібних деталей. Він часто супроводжується лячною реакцією на шум або різкий рух, а також схильністю думати про найгірше – катастрофізувати ситуацію. Перший шок минув, але людина все ще у стані мобілізації – в цей період починається адаптація до нових умов. Опір та поступливість в умовах війни триває від перших днів до декількох