

С. Ю. Соболева, Е. Н. Кукина

Волгоградский государственный медицинский университет,
кафедра экономики и менеджмента

ПУТИ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИМ КЛИМАТОМ В МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

УДК: 338.24:614.21

В статье рассматриваются особенности и инструменты повышения эффективности управления социально-психологическим климатом в медицинской организации. Обозначены компоненты и механизм модели организационно-психологического сопровождения управления социально-психологическим климатом.

Ключевые слова: нравственно-гуманистические принципы, социально-психологический климат, организационно-психологическое сопровождение.

S. Yu. Soboleva, E. N. Kukina

MANAGING WAYS OF SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN A MEDICAL ORGANIZATION

The article considers the features and tools for increasing the effectiveness of managing the socio-psychological climate in a medical organization. The components and mechanism of the organizational-psychological support model for managing the socio-psychological climate are identified.

Key words: moral and humanistic principles, socio-psychological climate, organizational and psychological support.

Стратегия развития здравоохранения Российской Федерации на долгосрочный период 2015–2030 гг. актуализирует нравственно-гуманистические принципы в управлении медицинскими организациями, связанные с целым комплексом задач по ориентации медицинских работников в отношениях с пациентами на гуманистические ценности, представленные понятиями жизнь, здоровье, достоинство [6].

В этой связи от медицинского персонала требуется максимальная открытость пациенту, стремление и умение взаимодействовать с больными на основе диалога, отдавать своим духовные и профессиональные силы, искреннее сочувствие и сострадание. В рамках лечебной работы необходимо использование научно обоснованного комплекса психологического воздействия с целью установления подлинно доверительных отношений с пациентами и качественное выполнение своих профессиональных и служебных обязанностей. Осуществление действий лечебного и оздоровительного характера должно вестись на высоком уровне, в контексте передовых достижений медицинской науки и практики, при соблюдении принципов конфиденциальности, компетентности, беспристрастности, ненанесения ущерба.

Управленческие действия, совершаемые в контексте таких нравственно-гуманистических ориентиров, на наш взгляд, должны опреде-

ляться тремя компонентами миссии медицинской организации:

- служение пациенту: восприятие пациентов и их семей как партнеров в процессе лечения; постоянное искреннее желание помочь каждому пациенту; обеспечение пациентам доступа к информации о характере, диагностике и лечении заболеваний, содействие пациентам в их стремлении быть информированными участниками в принятии решений, затрагивающих их здоровье и благополучие;

- командная работа: взаимодействие участников процесса оказания помощи пациентам как команды высококлассных специалистов и преданных делу сотрудников, разделяющих положения корпоративной культуры; совместная работа в духе сотрудничества, активного участия каждого, а также поощрения личных инициатив; реализация принципа преемственности в лечении пациентов; постоянная заинтересованность в профессиональном развитии каждого сотрудника; формирование и поддержание тесных рабочих отношений в коллективе, с партнерами и другими медицинскими и общественными учреждениями;

- социальная ответственность: работа во благо человечества, сохранение и улучшение здоровья населения, повышение качества жизни; стремление изменяться в ответ на изменение потребностей общества.

Обязательная аккредитация медицинских работников, введенная с 2016 г. на территории Российской Федерации, наряду с оценкой профессионального портфолио, профессиональных знаний и компетенций, должна, безусловно, учитывать и нравственно-гуманистическую составляющую специалиста-медика.

Гуманитарная модель здравоохранения реализуется в созданной медперсоналом терапевтической среде, функционирование которой возможно только в условиях благоприятного социально-психологического климата в медицинской организации, являющегося частью организационной культуры [5].

Социально-психологический климат интегрирует частные групповые состояния. Это динамическая характеристика межличностных отношений в коллективе, отражающая преобладающие, относительно устойчивые настроения, мысли, ценностно-смысловые ориентации и модели поведения членов коллектива. Важнейшая особенность психологического климата состоит в том, что он аккумулирует в себе в конечном итоге взаимодействие всех факторов и компонентов внутриколлективной жизни (самочувствия и деятельности, руководства и лидерства). Морально-психологический климат свидетельствует о характере совместимости членов коллектива, морально-психологическом единстве, сплоченности, наличии общих мнений, обычаев, традиций [1].

Характер социально-психологического климата определяется психологической атмосферой как специфическим психическим состоянием группы людей, проявляющимся в их общении друг с другом и в стиле совместного поведения. Сама атмосфера может быть достаточно изменчивой, с высокой степенью подвижности. Она обозначает те или иные ситуативные перемены в эмоционально-психологическом каждодневном настроении медперсонала в процессе работы. Психологическую атмосферу можно понимать как настроение группы. Накопление количественных изменений в психологической атмосфере ведет к её переходу в иное качественное состояние, в другой психологический климат.

Социально-психологический климат в ЛПУ как объект комплексного психологического воздействия может быть представлен тремя организационными уровнями, на каждом из которых решаются специфические управленческие задачи.

Так, уровень всей организации предусматривает первостепенные задачи совершенствования организационной структуры, методов управления, стабилизации и развития кадров, социального развития коллектива, психологического обеспечения эффективного взаимодей-

ствия медперсонала как внутри профессионального сообщества, так и с пациентами.

Наиболее значимыми на уровне первичного коллектива являются задачи обеспечения благоприятного социально-психологического климата, межличностной совместимости, эффективности групповой деятельности, предупреждения конфликтов.

На уровне отдельного человека решаются задачи организации рабочего места каждого сотрудника, оптимизации психофизиологического состояния, предупреждения негативных состояний, деформаций личности, решения отдельных психологических проблем.

Действенным инструментом повышения эффективности управления социально-психологическим климатом в медицинской организации является организационно-психологическое сопровождение, которое представляет собой вид деятельности психолога и субъектов управления, направленной на создание благоприятной милитерапевтической среды лечебного учреждения, способствующей формированию доверительного отношения пациентов к медперсоналу и, как следствие, более успешному процессу их реабилитации [2].

С другой стороны, деятельность медицинского работника заключается в первую очередь в оказании помощи больным людям, испытывающим вследствие заболевания страдание, тревогу, подавленность, раздражение и другие негативные эмоции. Для того чтобы помощь эта была эффективной и быстрой медицинский персонал должен уметь выстраивать взаимоотношения друг с другом и руководством. Ведь от того насколько продуктивным будет профессиональное общение зависит конечный результат, а именно: течение болезни и состояние пациента.

Успешность профессиональной деятельности медицинского работника обусловлена совокупностью количественных и качественных показателей деятельности, психофизиологических затрат, особенностей межличностного общения, удовлетворенности трудом, оценок человеком своего труда и его оплаты, взаимоотношений с коллегами, руководством и пациентами и др.

В научной литературе активно разрабатывается модель организационно-психологического сопровождения управления социально-психологическим климатом медицинской организации, включающая следующие компоненты: ценностно-целевой (цель, задачи), организационный (принципы сопровождения, условия сопровождения, организация работы, формы работы), содержательный (направления деятельности сопровождения, их содержание), контрольно-оценочный (критерии эффективности сопровождения, ожидаемый результат) [4].

Механизм реализации организационно-психологического сопровождения может быть рассмотрен как совокупность последовательных действий психологической службы по организации повышения квалификации руководителей и специалистов медицинских учреждений по вопросам психологии, управления, психотерапии, а также их личностного и профессионального роста посредством взаимодействия с учреждениями высшего профессионального и дополнительного образования.

В связи с этим система переподготовки и повышения квалификации несет в себе целый ряд функций, по обучению (например, управленческие кадры), обеспечению медицинских работников актуальной профессиональной информацией, эффективной консультативной помощи, выявлению актуальных потребностей медицинских организаций в программах социально-психологического развития, изучению специфики образовательных процессов в системе переподготовки и повышения квалификации медработников.

Важное значение придается экспертизе разработанных медицинскими организациями проектов деятельности по созданию благоприятного социально-психологического климата [4].

Инструментами реализации организационно-психологического сопровождения выступают лекции, тренинги и обучающие семинары, проводимые с целью удовлетворения потребностей специалистов разного профиля в получении знаний, организация обратной связи посредством опроса, анкетирования интерактивного голосования, а также диагностирование ряда личностных качеств медицинских работников.

Диагностирование личностных качеств медработников призвано обеспечить построение оптимальных взаимоотношений в коллективе, а, следовательно, и благоприятный социально-психологический климат, способствующий возникновению милотиерапевтической среды.

На наш взгляд, личностные качества медработника должны представлять собой:

- высокий уровень коммуникативной компетентности;
- толерантность в межличностном и деловом взаимодействии;
- наличие адекватных представлений о сущности, структуре социально-психологического климата медицинской организации, её специфике в аспекте рассматриваемой профессиональной деятельности, факторах, обуславливающих его состояние, роли психологического климата в обеспечении эффективности осуществляемой профессиональной медицинской деятельности, его влияния на процесс форми-

рования доверительного отношения пациентов к медработникам;

- развитое социальное мышление и социальный интеллект, проявляющиеся в практической деятельности.

Важнейшим индикатором социально-психологического климата и критерием эффективности организационно-психологического сопровождения управления социально-психологическим климатом является, на наш взгляд, уровень групповой сплоченности коллектива медработников.

Групповая сплоченность – чрезвычайно важный сетевой параметр, показывающий степень интеграции коллектива, показатель устойчивости, прочности и слаженности его работы. Взаимоотношения между людьми при высокой групповой сплоченности характеризуются взаимной симпатией и удовлетворенностью членством в группе. Развитие и формирование групповой сплоченности характеризуется сходством представления его членов о действующих нормах, правилах, требованиях и ожидаемого от группы результата работы. Чем выше групповая сплоченность, тем выше эффективность работы [3].

Факторы, усиливающие / снижающие групповую сплоченность должны находиться в постоянном поле зрения организационно-психологического сопровождения управления. Способом осуществления является социально-психологический мониторинг, предполагающий организованное системное наблюдение за ходом и характером психологических изменений в коллективе медработников.

Социально-психологический мониторинг проводится в три этапа:

- получение информации при помощи специально организованных систематических наблюдений с использованием подготовленных опросников и тщательно спланированных бесед;
- анализ полученной информации для определения существенных моментов, на которых необходимо сконцентрироваться;
- поиск приемлемых решений на основании полученной и обработанной информации.

Кроме этого, критериями эффективности организационно-психологического сопровождения управления социально-психологическим климатом могут являться:

- повышение удовлетворенности членов коллектива избранной профессиональной деятельностью, ее условиями, внутригрупповыми взаимоотношениями;
- преобладание благоприятных тенденций во взаимоотношениях между членами коллектива и во внутригрупповом взаимодействии;

- повышение конфликтостойчивости, преобладание среди медперсонала конструктивного типа поведения в конфликтных ситуациях;

- улучшение отношения к непосредственному руководству.

Таким образом, социально-психологический климат вкпе с организационной культурой формирует показатель психологической эффективности медицинской организации, отражающий способность персонала выполнять возложенные на него задачи и готовность к необходимым или неизбежным изменениям её внешней и внутренней среды как ответа на современные вызовы Национальной системе здравоохранения.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Афанасьева Т. А.* Социально-психологический климат организации [Электронный ресурс] / Т. А. Афанасьева – Режим доступа: <http://www.psi.lib.ru/soveti/sbor/spkliorg.htm>.
2. *Воронин В. Н.* Социально-психологические механизмы формирования организационной культуры: автореф. дис. ... д-ра психол. наук / В. Н. Воронин. – М., 1999.
3. *Кукина Е. Н.* Этничность в дискурсе сетевой экономики / Е. Н. Кукина // Наука и мир. Международный научный журнал. – 2014. – № 7 (11). – С. 39–40.
4. *Савельева М. В.* Организационно-психологическое сопровождение управления социально-психологическим климатом в медицинском учреждении / М. В. Савельева // Научные проблемы гуманитарных исследований. – 2012. – Вып. 2. – С. 154–160.
5. *Соболева, С. Ю.* Специфика формирования организационной культуры российских компаний / С. Ю. Соболева, Л. В. Обьедкова // Вестник Волгоградского государственного университета. – 2009. – С. 165–169.
6. Стратегия развития здравоохранения Российской Федерации на долгосрочный период 2015–2030 гг. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.rosminzdrav.ru/ministry/61/22/stranitsa-979/strategiya-razvitiya-zdravooxraneniya-rossiyskoy-federatsii-na-dolgosrochnyy-period>.

Е. Г. Вершинин, В. В. Деларю, А. А. Гончарова

Волгоградский государственный медицинский университет, кафедра медицинской реабилитации и спортивной медицины с курсом медицинской реабилитации, лечебной физкультуры, спортивной медицины, физиотерапии ФУВ

АСПЕКТЫ ИНФОРМИРОВАННОГО ДОБРОВОЛЬНОГО СОГЛАСИЯ В ДЕТСКО-ЮНОШЕСКОМ СПОРТЕ: МНЕНИЕ РОДИТЕЛЕЙ

УДК 614.253.1:796.01

Анализ результатов анонимного анкетирования 98 родителей юных спортсменов показал необходимость введения в практику врачей спортивной медицины процедуры получения информированного добровольного согласия родителей или законных представителей несовершеннолетнего спортсмена на приём витаминно-минеральных комплексов, биологически активных добавок и других «разрешённых» препаратов, действие которых направлено на улучшение психофизиологических возможностей организма ребенка.

Ключевые слова: родители, фармакологическое обеспечение, информированное добровольное согласие, врачи спортивной медицины.

E. G. Vershinin, V. V. Delarue, A. A. Goncharov

ASPECTS OF INFORMED VOLUNTARY CONSENT IN YOUTH SPORTS: PARENTS ' OPINION

Analysis of the results of the anonymous survey 98 parents of young athletes have shown the necessity of introduction in practice of doctors of sports medicine procedures for obtaining voluntary informed consent of the parents or legal guardians of a minor athlete at the vitamin-mineral complexes, biologically active additives and other «approved» drugs, the effect of which is aimed at improving psycho-physiological features of child's organism.

Key words: parents, pharmacological support, informed consent, sports medicine physicians.

В настоящее время наблюдается тенденция к возрождению российского детско-юношеского спорта, к возрастанию престижно-

сти профессии спортсмена среди детей подросткового возраста, в связи с чем одним из первостепенных вопросов, стоящих перед спе-