

УДК 332.1

ВЛИЯНИЕ СОСТОЯНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ОРГАНИЗАЦИИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ РЕАЛИЗАЦИИ ОТДЕЛЬНЫХ ФУНКЦИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Коковихин А.Ю.,

к.э.н., доцент, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом Уральского государственного экономического университета, Россия, Екатеринбург, kau@usue.ru

Аннотация

Статья вносит вклад в устранение разрыва между исследованиями состояния социально-психологического климата в организации здравоохранения и реализацией функций управления персоналом. Методология исследования включает теоретический анализ и методы оценки социально-психологического климата. Объектом исследования выступил персонал ГАУЗ СО «Североуральская ЦГБ». Результаты исследования могут быть использованы в практике управления персоналом организаций здравоохранения на основе оценки социально-психологического климата.

Ключевые слова: управление персоналом, социально-психологический климат, организации здравоохранения.

THE INFLUENCE OF THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE RATE IN A HEALTHCARE ORGANIZATION ON AN IMPLEMENTATION OF HR MANAGEMENT FUNCTIONS

Kokovikhin A.Yu.,

Candidate of Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Labor Economics and Human Resources Management, Ural State University of Economics, Russia, Yekaterinburg. kau@usue.ru

ABSTRACT

The article contributes to bridging the gap between research into the state of the socio-psychological climate in healthcare organizations and the implementation of personnel management functions. The research methodology includes theoretical analysis and methods for assessing the socio-psychological climate. The object of the study was the staff of the State Autonomous Institution of Public Institution "Severouralsk Central City Hospital". The results of the study can be used in the practice of personnel management in healthcare organizations based on an assessment of the socio-psychological climate.

Keywords: human resource management, socio-psychological climate, healthcare organizations

Введение. Понятие «социально-психологический климат» вошло в научный оборот в начале второй половины прошлого века и в настоящее время активно используется не только в научной, но и в бизнес среде. Однако, несмотря на очень широкую распространенность данного термина, к настоящему времени еще отсутствует общепризнанное в качестве единого его определение [1]. Большинство исследований социально-психологического климата в предметной области менеджмента и управления персоналом сосредоточено на методах анализа и оценки социально-психологического климата [2]. В то же время, отсутствуют работы устанавливающие связь между состоянием социально-психологического климата в организации и реализацией функций управления персоналом. Целью исследования, результатом которого стала данная статья, является ликвидация данного концептуального разрыва за счет установления влияния состояния социально-психологического климата в организации на эффективность реализации отдельных функций управления персоналом

Материалы и методы исследования.

В настоящей статье «социально-психологический климат» определяется как достаточно устойчивое и преобладающее эмоционально-психологическое состояние сотрудников организации, отражающее степень их удовлетворенности трудом, факторами их трудовой деятельности и проявляющееся в отношениях между сотрудниками организации к выполнению своих трудовых обязанностей, а также их взаимодействия между собой.

Отсутствие единого и общепризнанного определения понятия «социально-психологический климат» обуславливает и отсутствие единого мнения о его структуре. Однако большинство исследователей выделяют три ключевых компонента, формирующих социально-психологический климат организации: отношение работников организации в трудовой деятельности к их труду и занимаемой должности; эмоционально-психологическое состояние работников организации; состояние взаимоотношений между отдельными сотрудниками организации, а также межгрупповое взаимодействие между отдельными трудовыми группами [3, с. 182].

Хотя социально-психологический климат является достаточно сложным явлением и соответственно его состояния могут быть различными, в общем виде выделяют два его основных типа – неблагоприятный и благоприятный социально-психологический климат. Основные признаки обоих типов представлены на рисунке 1.



Рисунок 1 – Характерные признаки типов социально-психологического климата организации по Лазаренко Л.А. [2, с. 151].

Рассмотрим результаты применения указанных методов, осуществленные при оценке социально-психологического климата и разработке рекомендаций по его улучшению для организации здравоохранения, проведенные с участием Д.В. Гальцовой.

По методике Лутошкина А.Н. [6] было опрошено 20 сотрудников ГАУЗ СО «Североуральская ЦГБ». Результаты опроса сотрудников ГАУЗ СО «Североуральская ЦГБ» по этой методике представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Результаты Исследования социально-психологического климата ГАУЗ СО «Североуральская ЦГБ»

№	№ пары суждений													Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	-3	-1	2	0	1	0	-1	-1	1	1	-1	0	1	-1
2	-1	-1	2	0	-1	-2	0	-2	0	1	-2	-1	0	-7
3	-2	0	1	1	2	-1	0	-1	0	0	-1	-1	1	-1
4	1	0	-1	0	1	-1	-1	0	1	1	-1	-2	-1	-3
5	-1	2	2	1	0	-2	0	-1	1	1	-2	-1	1	1
6	-2	3	0	1	0	-3	0	-1	1	2	-1	-1	0	-1
7	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	1	-2	2	23
8	3	2	2	3	1	0	-1	0	2	3	0	-1	1	15
9	-2	-1	1	0	0	-2	1	-2	1	1	-1	1	-3	-6
10	-3	-2	1	0	-1	-3	-1	-1	1	1	-2	-1	-2	-13
11	-2	-1	2	1	-2	-1	-2	-1	1	1	-3	0	-3	-10
12	-1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	-1	1	2

13	2	3	3	2	2	1	1	0	0	0	-2	-2	1	11
14	3	3	3	3	1	1	2	1	1	1	1	-1	3	22
15	1	2	2	0	-1	-1	-1	-1	1	0	-1	-1	-1	-1
16	-3	-2	1	2	-2	-1	-2	0	0	-2	-1	-2	-1	-13
17	-2	-1	1	2	-1	-2	-1	-1	1	2	0	-1	-1	-4
18	3	3	3	0	2	1	0	1	1	1	0	1	2	18
19	-2	-1	0	1	-1	-1	-1	-2	2	1	-1	-1	-2	-8
20	-2	-2	1	1	-2	-2	-2	0	1	1	0	0	-1	-7
Средний балл														0,9

Согласно данным таблицы 1 социально-психологический климат в ГАУЗ СО «Североуральская ЦГБ» в целом следует оценить, как низкой степени благоприятности. Однако его значения достаточно близко к нижней границе данного диапазона.

На рисунке 3 представлена структура опрошенных сотрудников ГАУЗ СО «Североуральская ЦГБ» по оценке ими состояния социально-психологического климата в организации.

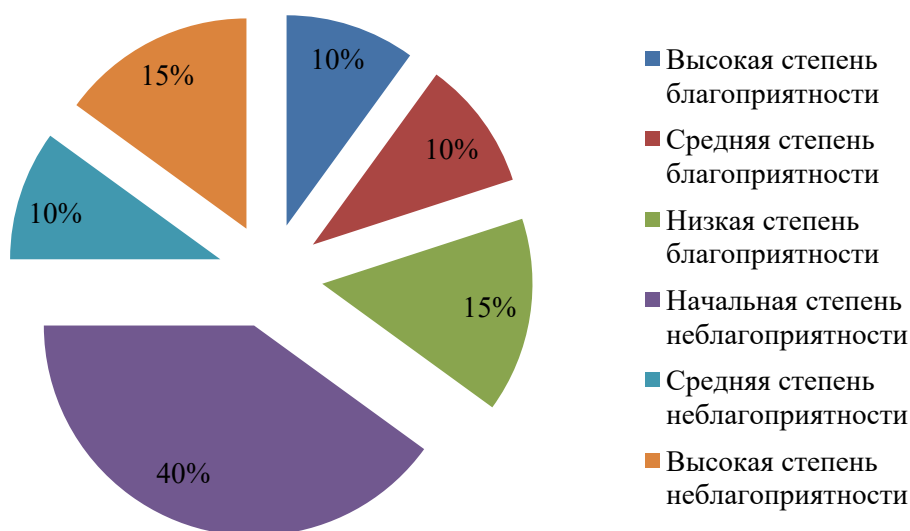


Рисунок 2 – Структура опрошенных респондентов по результатам оценки ими состояния социально-психологического климата, %

Согласно данным рисунка 2 и таблицы 1 только 35% респондентов оценили состояние социально-психологического климата в ГАУЗ СО «Североуральская ЦГБ», как благоприятное. Большая же часть сотрудников оценила социально-психологический климат в больнице, как неблагоприятный. При этом 15% респондентов оценила его как высокой степени не благоприятности, а еще 10% – как средней степени не благоприятности. Таким образом, результаты проведенного исследования подтвердили наличие в ГАУЗ СО «Североуральская ЦГБ» проблемы неблагоприятного социально-психологического климата.

Однако следует отметить, что в большинстве случаев социально-психологический климат организации можно характеризовать признаками, свойственными, как благоприятному, так и неблагоприятному социально-психологическому климату. Так как

наличие признаком только одного типа характерно только для крайних состояний социально-психологического климата.

Следует отметить, что социально-психологический климат может и должен выступать в качестве объекта управления. Роль и важность управления социально-психологическим климатом в системе управления персоналом обуславливается тем обстоятельством, что социально-психологический климат оказывает непосредственное влияние на эффективность труда персонала, а, соответственно, и оказывает влияние на успешность функционирования организации в целом [4, с. 467].

Во – первых, именно социально-психологический климат в значительной степени определяет эффективность командной работы сотрудников, а также степень их взаимодействия. При этом в современных условиях, чаще всего качество и результативность труда сотрудников организации определяется не только уровнем оснащения их рабочих мест, степенью автоматизацией и механизацией труда, а также уровнем профессиональной компетентности сотрудников, но также эффективностью командной работы и их взаимодействия с коллегами. В ситуации, когда в организации социально-психологический климат является неблагоприятным, то это обуславливает:

- отсутствие или низкий уровень взаимопонимания между сотрудниками;
- появление между сотрудниками личных антипатий друг к другу;
- снижение интенсивности коммуникаций и взаимодействия между сотрудниками;
- появление или усугубление конфликтов, как между отдельными сотрудниками, так и между отдельными рабочими группами (коллективами бригад, смен, отдельных структурных подразделений).

Все это обуславливает невозможность организации эффективной и слаженной командной работы, а также оказывает негативное влияние на качество и результативность взаимодействия между сотрудниками. В результате снижается результативность и качество труда сотрудников, а соответственно эффективность и стабильность функционирования самой организации.

С другой стороны, если в организации социально-психологический климат является благоприятным, то это способствует повышению доверия между сотрудниками, повышению интенсивности их взаимодействия, взаимопонимания и взаимной поддержки. Все это в совокупности формирует благоприятные условия для обеспечения высокой эффективности командной работы и взаимодействия между сотрудниками. Таким образом, благоприятный социально-психологический климат способствует организации командной работы и эффективному взаимодействию между сотрудниками, то неблагоприятный, приводит к обратному результату – делает обеспечение эффективного взаимодействия между сотрудниками и командной работы невозможными.

Во – вторых, производительность и качество труда сотрудника в значительной степени зависит от его эмоционального состояния. В ситуации, если у сотрудника стресс, ему психологически не комфортно на работе или у него из-за конфликтов с коллегами возникает агрессия, то это не позволяет ему сосредоточиться, снижается производительность и другие показатели его труда. При этом эмоциональное состояние сотрудника в значительной степени определяется социально-психологическим климатом в организации.

В – третьих, состояние социально-психологического климата организации является одним из основных факторов, определяющих эффективность практически всех направлений кадровой работы.

Результаты и их обсуждение.

Обобщенные результаты исследования влияние состояния социально-психологического климата на эффективность отдельных направлений кадровой работы представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Влияние состояния социально-психологического климата на эффективность реализации отдельных функций управления персоналом

Функции управления персоналом	Состояние социально-психологического климата	
	Благоприятный	Неблагоприятный
Подбор, отбор и адаптация персонала	Способствует повышению, т.к. сотрудники способствуют быстрой адаптации новых работников	Приводит к снижению, т.к. из-за конфликтов, напряженной обстановке в коллективе и отсутствия помощи коллег текучесть новых сотрудников является высокой
Мотивация персонала	В благоприятном психологическом климате повышается уровень мотивированности и лояльности персонала при прочих равных условиях	В не благоприятном климате снижается уровень мотивированности и лояльности персонала
Развитие персонала	Способствует повышению. С одной стороны сами сотрудники мотивированы на свое развитие, с другой стороны осуществляется активный обмен опытом на горизонтальном уровне – между сотрудниками	Приводит к снижению из-за низкой мотивации персонала к своему развитию, отсутствию обмена опытом и т.д.

Таким образом, можно сделать вывод, что от состояния социально-психологического климата в трудовом коллективе в значительной степени зависит эффективность кадровой работы в организации и результативность организации в целом, что обуславливает важность и значимость управления социально-психологическим климатом организации.

При использовании результатов исследования в практике управления персоналом организаций здравоохранения необходимо учитывать, что формирование благоприятного социально-психологического климата возможно только при условии проведения кадровой службой и менеджментом предприятия систематической и регулярной психологической работы с работниками, а также реализации мероприятий, которые формируют условия для улучшения межгрупповых и межличностных отношений, как между сотрудниками, так и рабочими группами и с административно – управленческим персоналом.

Список литературы:

1. Кротова Д.Н. Благоприятный морально-психологический климат в служебном коллективе как один из факторов эффективной деятельности / Д.Н. Кротова // Государственная служба и кадры. - 2018. - №3. - С. 162-163.

2. Лазаренко Л.А. Влияние социально-психологического климата в коллективе на эффективность деятельности организации / Л.А. Лазаренко, Т.Е. Хорольская // Естественно-гуманитарные исследования. – 2020 г. - №2 (28). – С. 150-156.
3. Гулицкая В.И. Теоретические аспекты рассмотрения социально-психологического климата в коллективе организации / В.И. Гулицкая. // Молодой ученый. - 2020. - № 38 (328). - С. 180-183.
4. Зазвонов И.С. Определение состояния социально-психологического климата через основные трудовые показатели / И.С. Зазвонов. // Молодой ученый. - 2022. - № 24 (419). - С. 467-469.
5. Рзаева Э.Н. Влияние социально-психологического климата на эффективность профессиональной деятельности компании / Э.Н. Рзаева. // Евразийский Союз Ученых. - 2020 г. - №11-1 (80). – С. 49-53.
6. Лутошкин А.Н. Как вести за собой. М.: Просвещение, 1981.

References:

1. Krotova D.N. Favorable moral and psychological climate in the service team as one of the factors of effective performance / D.N. Krotova // Public service and personnel. - 2018. - No. 3. – pp. 162-163.
2. Lazarenko L.A. The influence of the socio-psychological climate in the team on the effectiveness of the organization's activities / L.A. Lazarenko, T.E. Khorolskaya // Natural-humanitarian studies. – 2020 - No. 2 (28). – pp. 150-156.
3. Gulitskaya V.I. Theoretical aspects of considering the socio-psychological climate in the organization's team / V.I. Gulitskaya. // Young scientist. - 2020. - No. 38 (328). - pp. 180-183.
4. Zazvonov I.S. Determination of the state of the socio-psychological climate through the main labor indicators / I.S. Zazvonov. // Young scientist. - 2022. - No. 24 (419). - pp. 467-469.
5. Rzaeva E.N. The influence of socio-psychological climate on the effectiveness of a company's professional activities / E.N. Rzaeva. // Eurasian Union of Scientists. – 2020 - No. 11-1 (80). – pp. 49-53.
6. Lutoshkin A.N. How to lead. M.: Education, 1981.