

УДК 316.6:316.35

**Н.А. Басюк,**

кандидат педагогічних наук, доцент,  
Житомирський державний університет імені І. Франка,

**Н.Ю. Рудницька,**

кандидат педагогічних наук, доцент,  
Житомирський державний університет імені І. Франка

### **РОЛЬ КЕРІВНИКА МЕДИЧНОГО ЗАКЛАДУ У СТВОРЕННІ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ**

Сприятливий соціально-психологічний клімат у колективах медичних закладів – один з факторів ефективного функціонування системи охорони здоров'я з досягнення основної мети – збереження здоров'я населення і надання необхідної медичної допомоги.

Основною соціально-трудовою одиницею будь-якого медичного закладу є колектив відділення або кабінету. Добрі, ділові взаємини в колективах медпрацівників – умова успіху медичного закладу в цілому. Їх відсутність, неухвалене ставлення медпрацівників один до одного, негаразди, конфлікти заважають роботі закладу, негативно відображаються на самопочутті хворих і процесі їх одужання.

Одним з показників успішної діяльності керівника медичного закладу є рівень сформованості соціально-психологічного клімату. Вперше термін «психологічний клімат» у вітчизняній психологічній науці ввів Н.С. Мансуров. Досліджуючи особистісні фактори підвищення продуктивності праці, він звернув увагу на те, що «виникає соціально-психологічна проблема організації гарного «психологічного клімату в колективі», і проаналізував деякі конкретні шляхи створення такого клімату на виробничому підприємстві [1].

Пізніше зміст поняття психологічний клімат більш детально розкрив В.М. Шепель. Він зазначав, що «психологічний клімат – це емоційне забарвлення психологічних зв'язків членів колективу, які виникають на основі їх близькості, симпатії, співпадання характерів, інтересів і схильностей»[2].

К. Платонов пропонував розглядати психологічний клімат як взаємодію фізичного і соціального середовища і особистостей, яка стійко відображається свідомістю у формі психічних станів [4].

Соціально-психологічний клімат – це стан групової психіки, сукупність ставлень членів колективу до умов і характеру сумісної діяльності, до колег по роботі, до керівника колективу. У психологічній літературі виділяють суб'єктивні і об'єктивні ознаки сприятливого соціально-психологічного клімату групи (колективу). До суб'єктивних відносять:

- 1) довір'я та високу вимогливість членів групи один до одного;
- 2) сприятливу та ділову критику;
- 3) вільне висловлювання своєї думки при обговоренні питань, які стосуються всього колективу;
- 4) відсутність тиску керівників на підлеглих і визнання за ними права приймати значимі для групи рішення;
- 5) достатню проінформованість членів колективу про його завдання і стан справ;
- 6) високий ступінь емоційного включення і взаємодопомоги в ситуаціях, якщо у цьому є потреба;

7) усвідомлення і взяття відповідальності на себе за стан справ у групі кожним з її членів.

Серед об'єктивних ознак сприятливого соціально-психологічного клімату вирізняють:

- 1) високі показники результатів діяльності;
- 2) низька плинність кадрів;
- 3) високий рівень трудової дисципліни;
- 4) відсутність напруженості й конфліктності в колективі.

На формування соціально-психологічного клімату в колективі впливають фактори макросередовища та мікросередовища. Стосовно факторів макросередовища, які впливають ззовні, слід зазначити, 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 організація.

Значно більше впливають на соціально-психологічний клімат колективу фактори мікросередовища, основні з яких:

- особливості матеріально-економічних, технологічних та організаційно-управлінських умов праці в колективі та ступінь задоволення людей цими факторами;
- особливості формальної структури в колективі та її співвідношення з неформальною;
- стиль керівництва керівника колективу;
- рівень психологічної культури керівника та співробітників тощо.

Як бачимо, основними факторами, які впливають на стан соціально-психологічного клімату в колективі, є зміст праці та ступінь задоволення людей роботою; умови праці та побуту; ступінь задоволення характером міжособистісних стосунків із співробітниками; стиль керівництва, особистість керівника, а також те, чи задоволений він співробітниками.

Я.Л. Коломінським [3] була розроблена схема, де враховано основні чинники, що зумовлюють задоволеність людей виконуваною роботою, а також взаємний вплив різних компонентів. Така схема є цікавою для керівника, бо допомагає запобігти конфліктності в колективі. Аналіз схеми дозволяє зробити висновок, що особистісними характеристиками керівника, який прагне сприяти згуртованості колективу, мають бути: визначеність, усвідомленість, цілеспрямованість, вибірковість, тактовність, дієвість, вимогливість, критичність, відповідальність.

З метою формування та поліпшення соціально-психологічного клімату в колективі бажано проводити тренінги, з допомогою яких психологи навчали б членів колективу і керівників високій культурі взаємодії та спілкування. Найбільш ефективними є поведінковий, рольовий тренінги, тренінг чутливості, відеотренінг та інші форми тренінгів.

Таким чином, постійне, цілеспрямоване етико-деонтологічне виховання в медичному трудовому колективі є важливим завданням адміністрації. Його метою повинно бути створення у колективі медпрацівників атмосфери уважного і турботливого ставлення один до одного, справедливої вимогливості, довіри і взаємодопомоги. Усе це забезпечить зміцнення і збереження здоров'я людей.

#### **СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ**

1. Андреева Г.М. Социальная психология: Учебник для высших учебных заведений. – М.: Аспект Пресс, 1999. – 376 с.

2. Ковалев А.Г. Коллектив и социально-психологические проблемы руководства. – Изд. 2-е, доп. – М.: Политиздат, 1978. – 279 с.
3. Коломінський Я.Л. Психологія педагогічного менеджменту: Навч. посіб. – К., 1996. – 350 с.
4. Платонов Ю.П. Психология коллективной деятельности. – М., 1998.