

Васильева Августа Игоревна

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА МЕДИЦИНСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ

***Аннотация:** в данной статье рассматривается организационная (корпоративная) культура медицинских учреждений, особенности организационной культуры в сфере здравоохранения. Приводится анализ исследования по данной теме.*

***Ключевые слова:** организационная культура, корпоративная культура, здравоохранение, медицинский персонал.*

Корпоративная культура медицинских учреждений в России – явление очень мало изучаемое. КК существует в любой организации, независимо от ее размеров и сферы деятельности. Каждое учреждение здравоохранения имеет свой, только ей присущий стиль, философию и принципы, методы принятия решений, деловую практику, кодекс ценностей, а также особую систему внутренних взаимоотношений. Основные принципы культуры, чувство духовной общности работников компании, часто оказывают гораздо большее влияние на результаты деятельности, чем технологические или экономические ресурсы, организационная структура, инновации или нормирование времени. Безусловно, все эти компоненты необходимы для успеха. Но и приверженность ее работников основным принципам организационной культуры является важным фактором успеха учреждения.

Согласно определению академика РАМН А.В. Решетникова, ЛПО – это объединение медицинских работников, оказывающих, согласно своим социальным ролям, определяемым профессиональной подготовкой, социальными и этическими ценностями, нормами и образцами поведения. Каждая ЛПО снабжена соответствующим оборудованием, техникой, инвентарём, а персонал использует

особую профессиональную терминологию. В среде медиков сложилась особая субкультура со своими обычаями, традициями и нормами. Студенты-медики получают в вузе не только технические знания и навыки, но также изучают этический кодекс поведения врача. У любой медицинской организации имеется своё название, устав, цели, определённая сфера деятельности, порядок работы, штат сотрудников, чётко налаженный контроль, планирование, учёт, здания и оборудование, управленческая иерархия и многое другое [4].

В качестве примера можно привести исследования, проводимые на кафедре управления сестринской деятельностью Первого МГМУ им. И.М. Сеченова. Изучению специфики организационной культуры среднего медицинского персонала посвящена работа Е.М. Прудниковой [1].

В этих работах автор проводит исследование КК сестринских коллективов двух организаций здравоохранения Московской области – поликлиники г. Апрелевки и поликлиники пос. Петровское, где определяет схожие и различные черты КК двух учреждений, используя при этом методику диагностики КК, предложенную Камероном и Куином.

По результатам исследования автор делает выводы о том, что профиль существующей организационной культуры обеих поликлиник является ярко выраженным бюрократическим (иерархическим). Это характерно для современных бюджетных организаций здравоохранения. Вместе с тем, желаемая корпоративная культура характеризуется стремлением к уменьшению бюрократизации и желательностью привнесения черт клановой и рыночной культуры. То есть, существует явный сигнал к снижению бюрократических черт, что свидетельствует, по мнению автора, о возможном скрытом конфликте в организации и недовольством персонала проводимой руководством политикой.

При наличии схожих черт, корпоративная культура исследуемых учреждений отличается. Отличия диктуются многими факторами: возраст и стаж сотрудников, правила поведения, ценности, социальные, коммуникативные и моральные нормы, ритуалы, кадровая политика и многое другое.

Процесс формирования КК современной медицинской организации – непростая задача даже для опытных руководителей. Организационная культура, являясь принципиально важным элементом функционирования медицинской организации, становится реальным фактором повышения ее конкурентоспособности.

В условиях реформы здравоохранения России создается объективная необходимость модернизации культурных управленческих норм, принципов, ценностей организации.

Список литературы

1. Корпоративная культура медицинских учреждений [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://studbooks.net/1438779/menedzhment/korporativnaya_kultura_meditsinskih Учреждений (дата обращения: 09.12.2017).
2. Методы изучения организационной культуры [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://leanoffice.ru/analizculture/metod2.html> (дата обращения: 10.12.2017).
3. Организационная культура [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/organizacionnaya-kultura.html> (дата обращения: 08.12.2017).
4. Организационная культура в здравоохранении [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://scicenter.online/ekonomika-zdravoohraneniya-scicenter/organizatsionnaya-kultura-zdravoohranenii-134300.html> (дата обращения: 08.12.2017).