

Світлана ФОРМАНЮК

здобувачка освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ
(науковий керівник: д-р екон. наук, професор, професор
кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ
Тетяна ЖЕЛЮК)

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Соціально-психологічні чинники відіграють ключову роль у формуванні й функціонуванні трудового колективу закладу охорони здоров'я, визначаючи не лише якість внутрішньої взаємодії, а й ефективність роботи всієї організації. Медичні працівники працюють у середовищі високої емоційної напруги, постійних професійних ризиків та соціальної відповідальності, що обумовлює особливу вагу психологічного клімату, міжособистісних стосунків, комунікативної культури та морально-психологічної підтримки. У таких умовах саме соціально-психологічні чинники стають фундаментом для стабільності, професійної стійкості та якості медичної допомоги [1].

Серед чинників, які визначають функціонування медичного колективу, провідне місце займають міжособистісні взаємини. Довіра між працівниками, взаємна повага, відчуття колективної відповідальності та готовність до взаємодопомоги створюють сприятливе середовище для ефективної спільної діяльності. В умовах медичного закладу, де рішення часто приймаються в стислі терміни, а ситуації можуть мати критичний характер, узгодженість дій та здатність швидко реагувати на виклики набувають особливої важливості. Коли колектив характеризується високим рівнем довіри, підтримки та взаєморозуміння, це істотно знижує кількість

конфліктних ситуацій і сприяє професійному розвитку працівників.

Одним із найбільш проблемних соціально-психологічних чинників медичної діяльності є емоційне вигорання персоналу. Постійний контакт із людським болем, відповідальність за життя пацієнтів, висока інтенсивність праці та дефіцит часу призводять до психологічного виснаження, апатії та зниження емпатії. Емоційне вигорання негативно впливає як на індивідуальну роботу, так і на загальний соціально-психологічний клімат, стаючи причиною зниження мотивації, погіршення міжособистісних відносин і збільшення кількості професійних помилок. Саме тому керівництво медичних закладів має приділяти значну увагу профілактиці вигорання, створенню умов для психологічного відновлення та підтримці ментального здоров'я працівників.

Комунікація в колективі – ще один визначальний чинник, який безпосередньо впливає на функціонування медичної команди. Чіткий обмін інформацією, конструктивність спілкування, відкритість управлінських рішень і культура професійного діалогу забезпечують високу якість координації, мінімізують ризики помилок та сприяють організаційній стабільності. Порушення комунікації веде до непорозумінь, інформаційних бар'єрів, зростання напруги та конфліктності. У медичних закладах, де межа помилки може визначати результат лікування, налагоджена комунікація є критично важливою умовою ефективного функціонування колективу [2].

Вагому роль у соціально-психологічному середовищі відіграє також згуртованість колективу. Вона передбачає не лише формальну організованість, а й наявність спільних цінностей, відчуття єдності, готовності працювати на досягнення загальної мети. У медичних командах згуртованість має особливу вагу, оскільки від взаємодії між лікарями, медсестрами, адміністративним персоналом і керівництвом залежить

оперативність і точність клінічних рішень. Наявність колективної підтримки підвищує психологічну стійкість працівників і сприяє створенню здорового робочого клімату.

Стиль управління виступає одним із найпотужніших соціально-психологічних чинників, що впливають на атмосферу в колективі. Демократичний і трансформаційний стиль управління сприяють формуванню довіри, стимулюють ініціативність, зміцнюють залученість працівників і підтримують мотивацію. Керівник, який будує взаємодію на повазі, партнерстві та відкритості, створює умови для ефективної командної роботи. Натомість авторитарний стиль може породжувати напругу, знижувати рівень залученості й викликати приховані конфлікти. У професійному середовищі медичного закладу, де працівники стикаються з високим рівнем емоційного навантаження, стиль управління особливо впливає на стабільність кадрового складу та якість роботи.

Мотивація є важливим соціально-психологічним чинником, що визначає професійну активність і задоволеність працівників. У медичних закладах значення мають не лише матеріальні винагороди, а й нематеріальні стимули: можливість професійного розвитку, підтримка керівництва, визнання досягнень, позитивне ставлення пацієнтів, комфортні умови праці та стабільність у колективі. Система мотивації, яка враховує ці фактори, сприяє зниженню плинності кадрів і формуванню стійкого професійного середовища.

Соціально-психологічні чинники нерозривно пов'язані з організаційною культурою закладу. Система цінностей, професійні норми, традиції взаємодії та етичні стандарти створюють основу для формування психологічного клімату та поведінкових моделей. У колективах, де цінуються взаємоповага, професійність і підтримка, середовище функціонує гармонійно і сприяє підвищенню якості медичної допомоги.

Отже, соціально-психологічні чинники є визначальними для формування й ефективного функціонування трудового колективу медичного закладу. Саме вони забезпечують стабільність роботи, професійну стійкість персоналу, якість взаємодії, рівень мотивації та здатність колективу адекватно реагувати на виклики. Пріоритетне значення цих чинників вимагає від керівництва медичних установ цілеспрямованої роботи над розвитком позитивного психологічного клімату, удосконаленням комунікації, формуванням культури підтримки та створенням умов для професійного розвитку і ментального благополуччя працівників [3].

Список використаних джерел:

1. Модернізація менеджменту та публічного управління в системі охорони здоров'я: кол. монографія за науковою ред. д.е.н. Шкільняка М.М., д.е.н. Желюк Т.Л. Тернопіль, Крок. 2020. 560 с. URL: http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/38546/1/Mon_uzoz_t.pdf
2. Організація діяльності в сфері охорони здоров'я: навч. посібник за ред. Шкільняка М.М., Желюк Т.Л., Тернопіль, Крок. 2021. 438 с.
3. Шкільняк М., Желюк Т., Дудкіна О., Жуковська А., Попович Т. Управління закладами охорони здоров'я: виклики та перспективи. Вісник економіки. № 4. С. 225-233.
4. Желюк Т. Сучасні підходи до реалізації публічної політики у сфері охорони здоров'я. Вісник Тернопільського національного економічного університету. 2019. № 1. С. 37-50.
5. Желюк Т., Чигур О. Регіональні ринки медичних послуг: специфіка формування та надання в умовах проведення медичної реформи. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. 2020. Вип. 25. С. 13-22.