

ГРУППОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ФАКТОР УСПЕШНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ВОЕННО-МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

¹Тимофеев Д.А., ²Цвигайло М.А., ¹Долгова Е.М., ¹Власова М.В.

¹ГБОУ ВПО «Саратовский ГМУ им. В.И. Разумовского» Минздрава России, e-mail: timofeevda@mail.ru;

²Филиал № 2 ФГКУ «442 ВКГ» Министерства обороны РФ, Псков, e-mail: cviric@mail.ru

Потенциал групповой деятельности, заложенный в возможности реализации ее интегративных качеств, влияет на эффективность работы организационных структур в сфере военного здравоохранения. Добиться значительного выигрыша от использования групп возможно только при умелом их использовании, иначе они могут создавать существенные осложнения. До настоящего времени недостаточно решены вопросы, связанные с управлением организационным поведением групп в учреждениях военного здравоохранения, в которых проблемы конкуренции и прибыли не являются доминирующими. Опыт практической работы руководителей убеждает, что социально-психологические явления в среде военнослужащих и в рабочих группах организаций не всегда соответствуют представлениям, основанным на интуиции и логических предположениях, так как эти явления часто имеют нелинейный характер и поэтому требуют соответствующих исследований.

Ключевые слова: здравоохранение, военно-медицинская организация, управление персоналом, групповая деятельность, успешность и эффективность деятельности.

GROUP ACTIVITIES AS A FACTOR OF SUCCESSFUL FUNCTIONING OF THE MILITARY MEDICAL ORGANIZATION

¹Timofeev D.A., ²Tsvigailo M.A., ¹Dolgova E.M., ¹Vlasova M.V.

¹State-Funded Educational Institution of Higher Professional Education Saratov State Medical University named after V.I. Razumovskiy, Saratov, e - mail: timofeevda@mail.ru;

² Branch №2 of FGKU "442 military clinical hospital" of the Ministry of Defence of the Russian Federation, Pskov, e-mail: cviric@mail.ru

Potential of group activities, which inherent in the possibility of realization of its integrative qualities, affects the effectiveness of organizational structures in the sphere of military health. The achievement of significant benefit of using groups is possible if used skillfully, or they can create significant complications. Presently issues, which related to management of organizational behavior of groups in institutions of military healthcare, where the problems of competition and profit are not dominant, are insufficiently resolved. Practical experience of managers argues that social-psychological phenomena in the military and in the working groups is not always consistent with the concept based on intuition and logical assumptions, as these effects are often nonlinear in nature and, therefore, require appropriate research.

Keywords: health care, military medical organization, personnel management, group activities, success and efficiency.

В организациях люди, как правило, объединяются в группы или команды, которые служат ее основными структурными элементами. Такое сведение персонала обусловлено, прежде всего тем, что только группы могут выполнить те задания, с которыми ни один человек, работающий отдельно, справиться не может, реализуя, таким образом в работе феномен синергетики, проявляющийся в идее, что «группа — это больше, чем сумма составляющих ее частей». Использование групповой деятельности привлекательно не только для организации, но и для ее членов, так как объединяясь в профессиональные группы, люди чувствуют себя сильнее и увереннее перед лицом трудностей и препятствий, обеспечивают себе более престижное положение в обществе, удовлетворяют потребность в самоуважении,

усиливают степень своего влияния, используемого для достижения поставленных целей или удовлетворения имеющихся потребностей.

Группу, в отличие от случайно собранных вместе людей, определяют два существенных признака. Во-первых, члены группы взаимодействуют друг с другом, поэтому действия каждого человека влияют на действия других, и наоборот, каждый испытывает влияние всех остальных. Во-вторых, представители группы понимают, что у только у группы существует достаточный потенциал для совместного достижения стоящих перед ней целей. Отсюда группу можно определить как комбинацию двух или большего числа людей, взаимодействующих друг с другом для достижения определенных целей или удовлетворения определенных потребностей [2].

Следует отметить, что значительные выигрыши в показателях деятельности, которых можно добиться от использования групп, достигаются при умелом их использовании, но если группы действуют или управляются неправильно, они могут создавать существенные осложнения. Наличие у членов групп совместных целей не означает, что пути их достижения и остальные цели также идентичны. Кроме того, использование в организации групп ставит перед руководителями дополнительные сложные управленческие проблемы, в основе которых - значительные различия в поведении людей, когда они работают в группе и самостоятельно.

Особое значение групповым вариантам деятельности придается в сфере здравоохранения и, соответственно, в работе военно-медицинских организаций. В публикациях, посвященных данной тематике, подчеркивается, что эффективность работы организационных структур в сфере здравоохранения достигается, прежде всего, за счет их ориентации на командную деятельность, которая повышает уровень взаимного доверия, способствует принятию единой системы ценностей в рамках профессиональной деятельности медицинских работников [8]. По мнению Брескиной Т.Н., Немытина Ю.В. и соавторов [1], в основе успеха становления важнейшего показателя работы военного госпиталя системы менеджмента качества - четко выстроенная система общего управления и интеграционных производственных связей как в звене «госпиталь - поликлиника», так и между центрами и отделениями. Поэтому учения, проводимые с целью слаживания личного состава и совершенствования полевой выучки, тренировки и отработки приёмов и способов действий медицинских подразделений при выполнении ими своих задач по штатному предназначению в различных видах боевых действий; повышения практических навыков руководителей медицинской службы, медицинских подразделений и частей в организации их работы и непрерывном управлении ими в ходе выполнения поставленных задач, выработки у личного состава высоких боевых, морально-психологических качеств,

повышения физической выносливости, убеждают в необходимости уделять особое внимание вопросам групповой деятельности.

Следует сказать, в контексте затрагиваемой темы, и о проводимых в ВС РФ проверках, которые являются формой контроля за органами военного управления, войсками в целях определения реального состояния их боевой и мобилизационной готовности, готовности к выполнению задач по предназначению, уровня оперативной, боевой и мобилизационной подготовки, качества выполнения требований законодательства, приказов и директив, условий военной службы, вскрытия недостатков, оказания помощи и распространения положительного опыта. В ходе проверки осуществляется оценка повседневной деятельности военного госпиталя, в частности анализируются и оцениваются соответствие коечной емкости и развернутых отделений штату госпиталя, укомплектованность личным составом, состояние материально-технической базы, наличие лицензии на право осуществления медицинской деятельности и работы госпиталя в системе медицинского страхования, наличие планирующих документов, приказа начальника госпиталя по организации боевой подготовки, внутренней и караульной служб, состояние лечебно-диагностической работы и другие направления деятельности, определяемые «Перечнем вопросов, подлежащих изучению в ходе проверки военного госпиталя» (рекомендации ГВМУ МО РФ, приложение 48, часть II), однако, при очевидной важности коллективной работы, не предусмотрены оценки характеристик групповой деятельности и их следствий [4].

Учреждения военного здравоохранения имеют сложную и разнообразную структуру. Они включают в себя подразделения разных уровней, занимающихся как лечением пациентов, так и обслуживанием и обеспечением. Первым структурным подразделением в разделе текста штата «Управление» является «Командование». В состав управления, кроме командования, входят медицинская часть, кадровый орган, орган материально-технического обеспечения, финансово-экономический орган и другие подразделения. Основные подразделения включают структурные подразделения, составляющие основу госпиталя: лечебно-диагностические отделения, кабинеты, лаборатории, а также амбулаторно-поликлинические подразделения, отделения (кабинеты) переливания крови и др., на которые возлагается выполнение основных задач исходя из предназначения госпиталя. В состав подразделений обеспечения входят структурные подразделения, выполняющие задачи по всестороннему обеспечению госпиталя и не вошедшие в другие разделы штата: подразделения медицинского снабжения, эксплуатации и ремонта медицинской техники и оборудования, хозяйственные подразделения, столовая, гараж, склады, клуб, подразделения охраны и другие [4]. Их функционирование требует наличия работников с различным

уровнем образования и квалификации. Каждое медицинское подразделение, как правило, является неоднородным и имеет свой социальный и профессиональный состав: военнослужащие и гражданский персонал, мужчины и женщины разного возраста, врачи и средний медицинский персонал, младшие медицинские работники, административно-хозяйственный персонал. Особенности организационной структуры и полномочий военных командиров и начальников предполагают и специфичность взаимодействий персонала в группах и подразделений между собой.

В настоящее время в войсковой практике реализуются два подхода к изучению социально-психологических явлений в воинских коллективах. Согласно первому из них коллектив рассматривается как социальное (надличностное) образование, не сводимое к совокупности составляющих его военнослужащих. С позиций второго подхода воинский коллектив воспринимается как социально-психологическая среда жизни и деятельности военнослужащих, основное внимание уделяется не группе или коллективу в целом, а «личности в коллективе», то есть в нем реализуется лично ориентированная точка зрения на коллектив [7]. При этом очевидно, что необходимо два этих подхода связать таким образом, чтобы появилась возможность достаточно обоснованного прогноза влияния исследуемых явлений, связанных с поведением отдельных лиц и групповой деятельностью, на показатели успешности функционирования подразделений и организации в целом. В решении этой задачи соответственно возникает проблема определения комплексного, понятного в применении, обладающего приемлемой степенью объективности количественного показателя, позволяющего сравнить подразделения и организации между собой.

Из вышесказанного видно, что обозначение значимости представленных вопросов до настоящего времени не привело к проведению реальных исследований и разработки обоснованных рекомендаций по вопросам формирования групп и команд с высокими показателями деятельности и повышению ее эффективности. В ходе проверок не предусмотрены критерии и оценки групповой деятельности, за исключением преимущественно субъективного характера показателей уровня сплоченности коллективов, а также не находит отражения характер влияния функционирования групп на успешность деятельности организации.

В то же время работа личного состава в группах представляет собой сложное явление, обусловленное особенностями поведения индивидуумов, когда они действуют в различных типах рабочих групп (отдел, команда, специальная группа и др.), формирования или стадий развития группы (начальная стадия формирования; внутригрупповой конфликт; обеспечение сплоченности членов группы; стадия наивысшей работоспособности и производительности и

заключительная стадия у временных групп), взаимодействия формальной и неформальной социальных систем. Известно, что не только руководители, но и сами по себе группы контролируют своих членов, применяя для этого роли, правила и нормы [3; 5; 6].

В частности, разделение заданий, выполняемых в группах и организациях, требует выделения отдельных ролей, которые представляют собой набор типов поведения или задач, которые, как ожидается, человек будет выполнять на данной позиции в группе или организации. Каждой роли в группе присущи определенные обязанности и права. За все типы поведения, ожидаемые от лица, исполняющего ту или иную роль (того, кому поручена эта роль), отвечает это лицо. Каждый человек, вступая во взаимодействие с коллективом, вступает и в отношения: служебно-функциональные, общественно-организационные, личные. Роли в контроле за поведением членов групп играют важные функции: указывают членам группы, что они должны делать, задают в группе стандарты, по которым можно это поведение оценивать, помогают руководителям определять, как следует вознаграждать членов группы, исполняющих те или иные роли. Задавая набор ролей в группе, члены группы или руководители также определяют отношения между этими ролями, т.е. способы, при помощи которых члены группы и организации взаимодействуют друг с другом при исполнении своих ролей. Рольевые отношения могут быть заданы в формальном виде или со временем могут становиться неформальными, что часто происходит по мере того, как члены группы совместно вырабатывают методы, позволяющие выполнять общую работу группы.

Для того чтобы успешно работать, все группы вырабатывают определенные правила и нормы поведения, т.е. принятые образцы поведения внутри группы, которые должны выполняться всеми ее членами. Нормы могут быть формализованы в определенных документах: приказах, указаниях, стандартах, положениях и процедурах. Однако большинство норм, которыми руководствуются группы, носят неформальный характер. Вместе с тем именно они могут оказывать наиболее существенное влияние на взаимоотношения в коллективе и эффективность его работы.

Степень исполнения сотрудниками ролей, правил и норм, используемых для согласованных действий в группах, как показал анализ литературы [2; 3], в гражданских организациях и компаниях не всегда прямо коррелирует с показателями деятельности групп и организаций. Слабая и высокая степени снижают показатели, умеренная – способствует их повышению. Специфические факторы и условия, в которых функционируют военно-медицинские организации, по-видимому, могут в эти процессы привнести свои особенности, так как не будет сильного, доминирующего влияния таких факторов, как конкуренция и величина прибыли.

Следует отметить также недостаточность в литературных источниках информации о влиянии на показатели успешности деятельности военно-медицинских организаций таких важных явлений, связанных с коллективными формами работы, как трудовая пассивность и различного уровня сплоченности групп, в то время как данным феноменам, относящимся к мотивационным и координационным проблемам в гражданских организациях, и особенно в бизнесе, придается существенное значение.

Таким образом, потенциал групповой деятельности, заложенный в возможности реализации интегративных качеств групп, проявляющихся в феномене синергетики и способности к взаимодействию, дает основание полагать, что ориентация на командную деятельность влияет на эффективность работы организационных структур в сфере военного здравоохранения.

Добиться значительного выигрыша от использования групп возможно только при умелом их использовании, иначе они могут создавать существенные осложнения.

До настоящего времени имеется целый ряд вопросов, связанных с управлением организационным поведением групп в учреждениях военного здравоохранения, в которых проблемы конкуренции и прибыли не являются доминирующими. В частности, не нашли должного отражения вопросы, учитывающие специфичность взаимодействий персонала в группах и подразделений между собой; оценки характеристик групповой деятельности и их следствий; влияния на показатели успешности деятельности военно-медицинских организаций феномена «трудовой пассивности» и уровней сплоченности групп; определения комплексного, количественного показателя, позволяющего сравнить подразделения и организации между собой.

Опыт практической работы руководителей убеждает, что социально-психологические явления в среде военнослужащих и в рабочих группах организаций не всегда соответствуют представлениям, основанным на интуиции и логических предположениях, так как эти явления часто имеют нелинейный характер и поэтому требуют соответствующих исследований.

Список литературы

1. Брескина Т.Н., Немытин Ю.В., Фокин Ю.Н. Основы общего управления и управления качеством медицинской помощи в ЦВКГ и А.А. Вишневого (Наш опыт выхода из кризиса) // Право и безопасность. – 2006. – № 1. – С. 32–43.
2. Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р. Организационное поведение. Основы управления / пер. с англ. - М. : Юнити, 2003. – С. 6-13.

3. Еругина М.В., Тимофеев Д.А., Цвигайло М.А. Актуальные вопросы обучения врачей основам управления на кафедре организации здравоохранения, общественного здоровья и медицинского права // Саратовский научно-медицинский журнал. – 2014. – Т. 10. – № 4. – С. 591-595.
4. Руководство по организации военного (военно-морского) госпиталя. - М. : ГВМУ МО РФ, 2006. - Ч. 1. - 381 с.
5. Тимофеев Д.А., Цвигайло М.А. Управленческая власть как фактор согласованного достижения групповых и организационных целей в военно-медицинских организациях // Современные проблемы науки и образования. – 2016. – № 3.; URL: <http://www.science-education.ru/article/view?id=24720> (дата обращения: 14.06.2016).
6. Тимофеев Д.А., Цвигайло М.А., Раздевилова О.П. Организационное поведение как инструмент повышения эффективности и качества деятельности военно-медицинских организаций // Современные проблемы науки и образования. – 2016. – № 2.; URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=24238> (дата обращения: 08.05.2016).
7. Философия воинской деятельности как объект философского анализа // Электронная библиотека. – URL: <http://kursak.net/6-filosofiya-voinskoj-deyatelnosti-kak-obekt-filosofskogo-analiza/> (дата обращения: 13.6.2016).
8. Хуртина В.В. Детерминанты организационного поведения российских врачей: особенности формирования и изменения : дис. ... канд. соц. наук. — М., 2014. - 194 с.