

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА МЕДИЦИНСКОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Курманбек кызы Нурзат

Томский политехнический университет, г. Томск

*Научный руководитель: Редько Л.А., к.т.н., доцент кафедры
физических методов и приборов контроля качества*

Под корпоративной культурой чаще всего понимается совокупность определенного поведения и способов принятия решений, принятых всеми, которые включают в себя, то, что думают, чувствуют и как действуют сотрудники на рабочем месте. Другими словами, культура – это то, каким образом сотрудники выполняют работу.

Сегодня корпоративная культура фирмы считается главным фактором ее конкурентоспособности, поэтому становится важнейшим элементом системы управления персоналом и в целом организации. Корпоративную культуру можно считать внутренним кодом организации. Корпоративная культура сплачивает сотрудников и определяет, как они должны относиться друг к другу. Помогает организации адаптироваться во внешней среде. При этом важна внутренняя интеграция.

Формирования и совершенствования корпоративной культуры в медицинском учреждении имеют огромное значение для эффективного управления процессами, формирования мотивации, удовлетворенности и лояльности персонала, и что самое главное – для поддержания качества предоставляемых медицинских услуг на высоком уровне.

К критериям качества медицинской помощи относят: доступность, полноту обследования, лекарственное обеспечение, адекватность оказанной медицинской помощи, укомплектованность и квалификацию медицинских кадров, материально – техническое обеспечение и соблюдение санитарно-эпидемиологического режима и соблюдение этических норм.

В последнее время нередко проявления грубости и бездушия по отношению к пациентам, вымогательство и незаконные платежи государственных медицинских учреждений. В этих условиях врачи проживают кризис ценностей и теряют профессионализм, нарушают нормы этики. Этические нормы поведения врача, связанные со спецификой его профессии, были оснащены, как известно, в клятве Гиппократова. Но все равно этика медицинского персонала нас не удовлетворяет [1].

Врач и весь медицинский персонал взаимодействуют со здоровьем человека, активно вступают во взаимоотношения не только с физическим, но и социальным, духовным аспектом бытия человека, поэтому важно соблюдение норм этики. Добросовестный медицинский работник должен взять на себя моральные обязательства соблюдать установленные кодексом этики нормы.

Практически все взаимоотношения медицинского работника и руководителя организации регулируются соответствующими правовыми нормами. Однако на практике возникает ситуации, по каким - то причинам. Например, между руководителем и подчиненными, врачами и пациентами. Это приводит необходимости внутренней разработанный кодекс этики сотрудников. Чтобы проявлять все свои умения и заботу по отношению к пациентам, медицинские сотрудники должны быть заинтересованы, обучены и мотивированы. Важную роль играет - качество работы всего персонала. Поэтому необходимо уделять больше внимание корпоративных тренингов с целью повышения уровня навыков общения персонала: способность устанавливать и поддерживать контакт с пациентом, грамотно проводить презентацию услуг клиники и т.д.

Для выявления состояния корпоративной культуры следует проследить динамику кадров, то есть проанализировать общее число принятых или уволенных за данный период работников, а также причины поступления и увольнения [3].

Таким образом, корпоративную культуру можно определить как комплекс разделяемых членами организации мнений, эталонов поведения, настроений, символов, отношений и способов ведения работы, обуславливающих индивидуальность [4]. Очень важно понимать, что, насколько корпоративная культура будет организованной, интересной, разнообразной, настолько она будет эффективной, и в коллективе будет царить тепло и уважение.

Список использованных источников

1. Корпоративная культура и эффективность предприятия [Текст]: Монография / Т.Б. Иванова, Е.А. Журавлёва. – М.: РУДН, 2011. – 152 с.
2. Гродзенский С.Я. Менеджмент качества. Учебное пособие. Изд «Проспект», 2015.-191с.
3. Аброськина В. Д. Оценка корпоративной культуры и ее влияние на деятельность предприятий / В. Д. Аброськина // Актуальные вопросы экономики и управления. – 2013. – С. 106-108