

СИСТЕМА ИДЕОЛОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ОРГАНИЗАЦИИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ НА ПРИМЕРЕ ГРОДНЕНСКОГО ОБЛАСТНОГО КЛИНИЧЕСКОГО ПЕРИНАТАЛЬНОГО ЦЕНТРА

В.А.Лискович

Гродненский областной клинический перинатальный центр, г. Гродно

Определены основные задачи и выделены целевые группы идеологической работы в Гродненском областном клиническом перинатальном центре. Отмечено, что в идеологической работе активно используются современные информационные технологии, гражданская и корпоративная культура как инструмент целенаправленного управления персоналом, определяющие отношение персонала к работе, к пациентам, коллегам, руководителям, которое напрямую сказывается на успешности организации.

В условиях коренных социально-экономических преобразований, создания социально-ориентированной рыночной экономики особое значение приобретают единые для каждого члена коллектива общественно-политические идеалы, выступающие основой для создания сплоченного общества, опирающегося на свои духовные основы и вековые традиции.

Формирование основных ценностей и приоритетов развития Республики Беларусь является важнейшей задачей современной идеологии, представляющей собой систему стратегических принципов и соответствующую теорию социального бытия, на программном основании которых возможно осуществление политического процесса личностно-общественного построения и управления [1].

По мнению Президента Республики Беларусь А.Г.Лукашенко: "Идеология для государства – то же самое, что иммунная система для живого организма. Если иммунитет ослабевает, любая, даже самая незначительная инфекция становится смертельной. Точно так же и с государством: когда разрушается идеологическая основа общества, его гибель становится только делом времени, каким бы внешне государство ни казалось сильным и грозным" [2].

Система идеологических принципов соединяет между собой социальный интерес и политико-правовую деятельность посредством категориального понимания связки "справедливость – свобода" [3]. В "социальной справедливости", как теоретической "предтече" практики, идеологически постулируется смысл равенства и предполагается позиционно-групповая иерархия с объектным распределением в пространстве социальных признаков. Их статусная конфигурация задает субъекту

степень свободы социальной мобильности с определенным факторным потенциалом. Так, на правовом поле легитимизации мер социальной политики, организуется конструирование социального порядка, призванного, в свою очередь, поддерживать интерес объектным обладанием в удовлетворении исходных социальных потребностей [4]. Однако, в практической деятельности все еще достаточно редко встречаются полномасштабно реализованные проекты, позволяющие использовать в отдельно взятой организации все вышеуказанные принципы.

Цель исследования: оценить эффективность форм и методов, применяемых в системе идеологической работы с коллективом.

Материал и методы: применен комплексный подход, основанный на современных принципах менеджмента.

Результаты и обсуждение

Основной целью идеологической работы в Гродненском областном клиническом перинатальном центре (далее – перинатальный центр) является формирование у членов трудового коллектива понимания и осознания идеологии белорусского государства, государственной политики, воспитание гражданина-патриота.

В настоящее время перинатальный центр развернут на 200 коек, включает 14 структурных подразделений, где происходит концентрация беременных с наиболее тяжелой акушерской и экстрагенитальной патологией из всех районов Гродненской области.

Основными задачами идеологической работы в организации здравоохранения являются:

- информационно-идеологическое обеспечение государственной политики и деятельности местных органов власти,

- взаимодействие с местными органами государственной власти в вопросах развития региона, поддержании общественно-политической стабильности, формировании идеологического актива;

- защита коллектива от негативного идеологического и информационно-психологического воздействия;

- организация трудового соперничества, формирование высоких профессиональных качеств и трудовой дисциплины;

- воспитание высоких патриотических и духовно-нравственных качеств;

- формирование потребности здорового образа жизни.

Идеологическая работа в перинатальном центре делится на два направления в соответствии с целевыми группами:

- работа с членами трудового коллектива,
- работа с пациентами.

В работе с членами трудового коллектива и пациентами комплексно используются вербальные, визуальные и другие средства индивидуального и коллективного воздействия.

В идеологической работе активно используется корпоративная культура как инструмент целенаправленного управления персоналом. Она определяет отношение персонала к работе, к пациентам, коллегам, руководителям, которое напрямую сказывается на успешности организации (рис. 1).

Мы рассматриваем корпоративную культуру как мощный стратегический инструмент, позво-

ляющий ориентировать все подразделения и отдельных сотрудников перинатального центра на общую цель – достижение здоровья матери и ребенка – и ценностные установки, мобилизовывать инициативу коллектива, обеспечивать преданность делу и своей организации, облегчать общение и достигать взаимопонимания.

Основные ценности и убеждения находят выражение не только в общности цели и нормативных документах перинатального центра, но и в его символах. Являясь одним из элементов корпоративной культуры, они в емкой и лаконичной форме подчеркивают наиболее сильные, значимые стороны данной специализированной организации здравоохранения (рис. 2).

В идеологической работе используются также современные информационные технологии, разработка и внедрение которых отнесены ВОЗ к одному из приоритетных направлений (рис. 3).

Использование информационных технологий с целью интеграции информационных потоков ЛПО, создания корпоративной медицинской информационной системы и, как следствие, единого информационного пространства всех его подразделений позволяет поднять на качественно новый уровень возможности использования научного и управленческого потенциала. Кроме того, реализация таких проектов в полной мере учитывает не только сложившееся положение в нашей стране и отечественном здравоохранении, но и тенденции развития данной отрасли в мире (рис. 4).



Рис. 1 Значение корпоративной культуры в идеологической работе с членами коллектива



Рис. 2. Формирование стиля организации здравоохранения с использованием корпоративной культуры

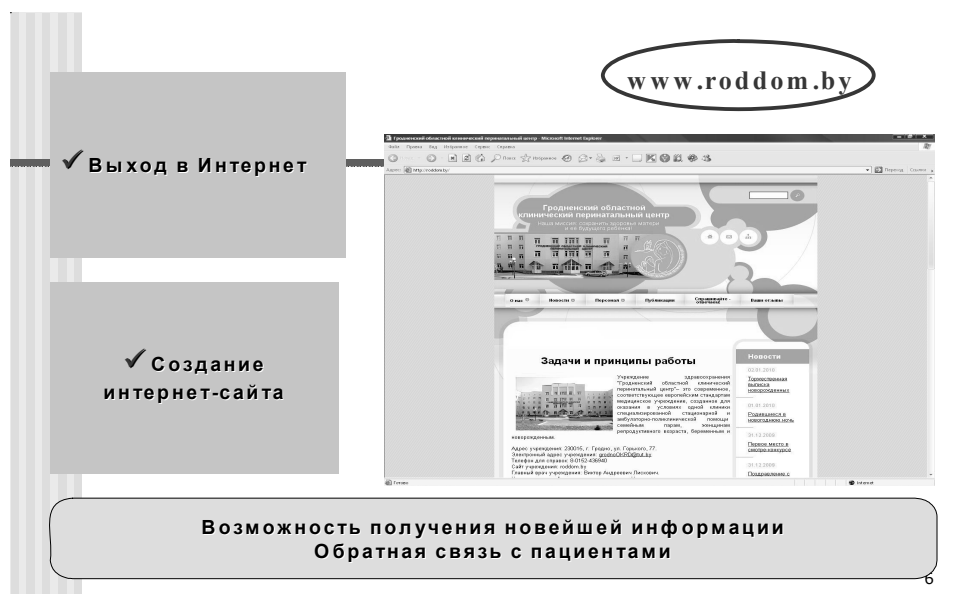


Рис. 3. Внедрение современных технологий

Важная составляющая развитой корпоративной культуры – формирование позитивных традиций, связанных с яркими страницами в истории учреждения, с легендарными личностями, внесшими значительный вклад в создание и становление перинатального центра. Наглядной, образной, живой формой доведения до сотрудников общекорпоративных ценностей стало создание первого в стране Музея развития акушерства. Экспонаты Музея, оказывая сильное эмоциональное влияние на персонал, дают необходимые ориентиры для поступ-

ков, этические образцы поведения, типы и нормы достижений (рис. 5).

Овеянные легендами имена основателей учреждения и сотрудников, внесших достойный вклад в его становление и развитие, представленные в Книге Славы и на Доске Почета, находят живой отклик в сердцах персонала и служат примером для подражания, демонстрируют, что усердие, труд, инициатива, находчивость могут вывести рядового сотрудника в лидеры коллектива; что в критических, экстремальных ситуациях следует прояв-



Рис. 4. Результат внедрения современных технологий



Рис. 5. Поддержание позитивных традиций как инструмент идеологического воздействия

лять смелость, решительность, целеустремленность (рис. 6).

На воспитание уважения и преданности своему государству, разъяснение понятия конституционного долга гражданина, сущности внутренней и внешней политики Республики Беларусь и, в конечном итоге, формирование приверженности государственной идеологии направлены регулярно проводимые с персоналом и пациентами информационные дни (рис. 7).

В процессе проведения мероприятий по идеологическому, гражданско-патриотическому и идейно-нравственному воспитанию внимание коллектива акцентируется на формировании социального оптимизма и гражданской зрелости, умении взвешенно и объективно давать оценку событиям, происходящим в стране, обществе. Это позволяет сотрудникам ощущать себя социально, нравственно, политически и юридически защищенными, сознательно и осознанно выполнять гражданские



Рис. 6. Формы поддержания позитивных традиций в коллективе



Рис. 7. Реализация политики и идеологии белорусской государственности в коллективе

обязанности перед государством, обществом, народом, соблюдать и уважать законы своей страны (рис. 8).

С точки зрения обучения, воспитания и развития личности в рамках культурно-досуговой деятельности в перинатальном центре решаются следующие задачи:

- формирование и развитие культуры досуга сотрудников;

- духовное, интеллектуальное, нравственное, эстетическое, физическое развитие каждого из них;

- воспитание культуры чувств, профессионально значимых и личностных качеств, культуры общечеловеческих ценностей;

- формирование и развитие положительного морально-психологического климата в коллективах структурных подразделений;



Повышение эффективности идеологической работы

Рис. 8. Повышение эффективности идеологической работы в перинатальном центре



Повышение эффективности идеологической работы

Рис. 9. Торжественные мероприятия в коллективе как инструмент повышения эффективности идеологической работы

- коррекция межличностных отношений (рис. 9).

При организации культурно-массовых мероприятий мы учитываем то, что в настоящее время ценностные ориентации сотрудников в сфере досуга изменились. Персонал использует свободное время не только для отдыха и развлечений, но и как возможность реализовать свои способности, то есть проводимые мероприятия отличаются по-

вышенной эмоциональностью восприятия, высокой физической подвижностью, динамичной сменной настроением, зрительной и интеллектуальной восприимчивостью. Кроме того, они направлены на поддержание духа патриотизма и любви к родной белорусской земле и расширение кругозора работников. Поэтому оптимальными организационными формами культурно-досуговой деятельности персонала являются активные формы, в осно-

ве которых инициатива и практическое участие каждого сотрудника (рис. 10).

Деятельность по сохранению и укреплению здоровья персонала, формированию здорового образа жизни и профилактике вредных привычек, вопросы развития физической культуры и спорта по-прежнему занимают важное место в идеологической работе.

Формирование здорового образа жизни как основы духовного и материального благополучия сотрудников осуществляется нами не столько в формате борьбы и запрета, сколько в формате по-

нимания, помощи и сотрудничества. Привлекательность здорового образа жизни может быть обеспечена только в случае создания эмоционально-привлекательной, позитивной окраски проводимых тематических мероприятий (рис. 11).

"Наша любовь к Родине, родной земле – это исторически обоснованная и глубоко осознанная черта национального характера. Поэтому закономерно, что 2009 год объявлен Годом родной земли. Его проведение должно стать общенациональной стратегией, побуждающей людей разных взглядов к взаимопониманию, сотрудничеству и общей

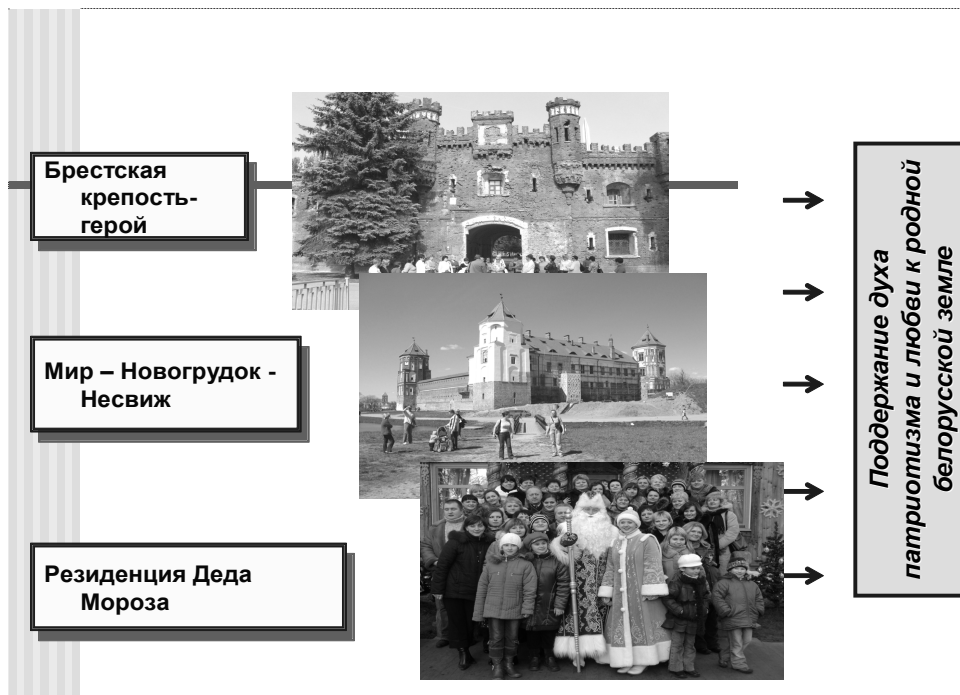


Рис. 10. Поддержание духа патриотизма в коллективе



Рис. 11. Формирование здорового образа жизни

ответственности", - сказал Президент Беларуси. В Год родной земли территория стационара постоянно поддерживалась в надлежащем санитарно-техническом и эстетическом состоянии. В рамках проведения внутриучрежденческого смотра-конкурса силами персонала было проведено озеленение и украшение закреплённой территории. По результатам конкурса лучшие отделения были премированы. Признанием коллективного труда сотрудников перинатального центра в Год родной земли стала победа в конкурсе на лучшее благо-

устройство и цветочное оформление городской среды в номинации "Лучший объект здравоохранения" г. Гродно (рис. 12).

Поиск новых идей – важнейшая черта идеологической работы, тем более, что инновационная деятельность в перинатальном центре представляет собой трансформацию результатов научных исследований и разработок в новый технологичный "продукт" - здоровье матери и ребенка. В связи с этим, инновационная деятельность в соответствии с разработанным планом научных исследований позволила направить уси-



Рис. 12. Участие сотрудников в проведении Года родной земли

Наше завтра – это «экономика знаний», новые технологии, высокая эффективность производства



**В центре всего того,
что делает учреждение,
определяя
его ключевые
конкурентные
преимущества и
способности, находятся
знания**

Издано 7 монографий, 5 учебных пособий, опубликовано более 400 научных работ, получены 9 патентов на изобретения

Рис. 13 Инновационная и публикационная активность сотрудников перинатального центра

лия персонала на внедрение новых медицинских технологий для обеспечения высокого качества лечебно-диагностического процесса (рис. 13).

Одно из необходимых условий реализации известного принципа "повышение производительности через заботу о людях" – четкая формулировка кадровой политики организации. Эффективно управляя коллективом, администрация существенным образом влияет на эффективность деятельности организации здравоохранения. Поэтому рациональная организация процесса кадрового планирования, согласованность и увязка

последовательно подготавливаемых плановых материалов, обеспечение единства планового процесса при разработке кадровой политики позволяют в полном объеме реализовать в перинатальном центре курс, намеченный Президентом Республики Беларусь.

Гражданская культура проявляется в таких интегративных качествах личности, как гражданственность и патриотизм. Гражданственность характеризует взаимоотношения личности с обществом и государством; позволяет ощущать себя юридически, социально, нравственно и политиче-



Рис. 14. Реализация кадровой политики в перинатальном центре



Рис. 15. Результат идеологической работы – изменение сознания коллектива



Рис. 16. Высокое качество медицинской помощи – основной результат работы перинатального центра

ски грамотным и дееспособным. Гражданственность тесно взаимосвязана с патриотизмом, который выражается в любви Родине, уважении к ее историческому прошлому, ответственному отношению к настоящему и будущему, готовности защищать интересы своего Отечества. Поэтому активная жизненная позиция членов коллектива, нашедшая выражение в широком участии в общественных организациях ("Белая Русь", БРСМ, Совет женщин и Совет ветеранов), позволила обеспечить проведение идеологической работы с каждым сотрудником (рис. 14).

Таким образом, системная идеологическая работа в перинатальном центре позволила изменить сознание членов коллектива (рис. 15) и обеспечить высокое качество и своевременность оказания медицинской помощи беременным, роженицам, родильницам и новорожденным (рис. 16).

ЛИТЕРАТУРА

1. *Величко, В.П.* Патриотизм – фундамент белорусского пути развития / В.П.Величко // Информационный бюллетень Администрации Президента Республики Беларусь. – 2004. – №3. – С.94–102.
2. Доклад Президента Республики Беларусь А.Г.Лукашенко на постоянно действующем семинаре руководящих работников республиканских и местных государственных органов "О состоянии идеологической работы и мерах по ее совершенствованию" // Сайт Президента Республики Беларусь. - <http://www.president.gov.by>.

3. *Князев, С.Н.* О некоторых проблемах совершенствования идеологической работы / С.Н.Князев // Информационный бюллетень Администрации Президента Республики Беларусь. – 2002. – №5. – С.44–48.
4. *Пономарев, А.Е.* Экономические и этические основания общественной консолидации / А.Е.Пономарев // Научное издание (монография): социальная консолидация общества (сравнительный анализ на материалах России и Белоруссии); ответ. за выпуск В.С.Шкиров. – Москва – Минск, 2004. – С.17–27.

SYSTEM OF IDEOLOGICAL WORK AT HEALTH CARE INSTITUTION BY EXAMPLE OF GRODNO REGIONAL CLINICAL PERINATAL CENTER

V.A.Liskovich

Major tasks and target groups of the ideological work at the Grodno Regional Clinical Perinatal Center were determined. It was noted, that up-to-date information technologies, the civil and corporate culture as a tool of the purposeful human resources management were widely used in the ideological work. They determined the attitude of the personnel to the work, to the patients and colleagues as well as to the managers, which directly influenced the successfulness of the organization.

Поступила 01.07.2010 г.