

ИНДИВИДУАЛЬНОСТЬ КАК СУБЪЕКТ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ ЛИЧНОГО СОСТАВА В ВОЕННО-МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

¹Тимофеев Д.А., ²Цвигайло М.А., ¹Долгова Е.М., ¹Раздевилова О.П.

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

²Филиал №2 ФГКУ «442 ВКГ» Министерства обороны РФ, Псков

В современных условиях знания и практические навыки управления персоналом в военно-медицинских организациях востребованы не только в среде руководителей, но и специалистов, деятельность которых включает элементы планирования, координации, руководства и контроля. Индивидуальность - относительно устойчивое проявление характерных черт человека, на основе которого можно прогнозировать организационное поведение персонала, обеспечивающего результативность и эффективность деятельности всей системы здравоохранения и отдельных ее структур. Цель работы – на основании анализа российских и зарубежных публикаций определить универсальный минимально достаточный комплекс черт (характеристик) индивидуальности человека, отчетливо проявляющихся в поведении в различных условиях деятельности для разработки и последующего внедрения рекомендаций по кадровому менеджменту в повседневную практику военно-медицинской организации. Внедрение в систему подготовки и деятельности специалистов военно-медицинской службы представленного универсального комплекса характеристик, определяющих индивидуальность, позволит повысить эффективность управления человеческими ресурсами и достижения организационных целей.

Ключевые слова: индивидуальность, организационное поведение, военно-медицинская организация, управление персоналом, здравоохранение, эффективность деятельности.

INDIVIDUALITY AS SUBJECT OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR OF STAFF OF THE MILITARY MEDICAL INSTITUTION

¹Timofeev D.A., ²Tsvigailo M.A., ¹Dolgova E.M., ¹Razdevilova O.P.

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

Knowledge and practical skills of personnel management in the military medical organizations are demand in modern conditions not only among leaders but also professionals whose activity involves planning, coordination, direction and control. Individuality is a relatively stable phenomenon of the characteristics of the person, which can be used to predict the organizational behavior of the staff to ensure the effectiveness and efficiency of activities across the health system and its structures. The aim of the work is based on the analysis of Russian and international publications to define a universal minimum sufficient complex of traits (characteristics) of a person's individuality, which are clearly manifested in behavior in different contexts, for the development and subsequent implementation of recommendations on human resource management in the daily practice of the military medical organization. The integration into the system of training of specialists of the military medical services of the presented universal set of characteristics which define individuality will allow to increase the efficiency of human resources management and to achieve organizational goals.

Keywords: individuality, organizational behavior, military medical institution, personnel management, public health service, efficiency.

Медицинские кадры обеспечивают результативность и эффективность функционирования всей системы здравоохранения и отдельных ее структур [1].

Особенности деятельности и условия, в которых осуществляется профессиональная работа личного состава военно-медицинских организаций, высокая стоимость подготовки персонала, цена возможной ошибки, экономическая и оборонная целесообразность увеличения сроков оптимальной работоспособности опытных кадров вызывают

необходимость в разработке и реализации мероприятий, повышающих эффективность военно-профессиональной деятельности этих специалистов.

Характер предназначения военных госпиталей, высокий уровень включенности и влияния на их работу каждого субъекта деятельности, преимущественно централизованный вариант снабжения, типовая структура, детальная регламентация деятельности обуславливают высокую степень детерминации успешности функционирования данных организаций поведением личного состава, а механизмы управления поведением персонала особенно тонкими и сложными. Особенности профессиональной деятельности личного состава военно-медицинских учреждений: неритмичный режим труда и отдыха, длительные дежурства, относительная гиподинамия, не всегда регулярное питание, значительная степень нервно-эмоционального напряжения, необходимость постоянно находиться в немедленной готовности к оказанию медицинской помощи и выполнению обязанностей военной службы - предъявляют повышенные требования к состоянию здоровья и прогнозированию организационного поведения персонала [2; 3]. Кроме того, следует учитывать влияние на поведение сотрудников особенностей функционирования, характерных для организаций системы здравоохранения в целом. В частности, профессиональная деятельность связана со спасением жизни и сохранением здоровья людей, что предполагает особую ответственность и значимость принимаемых решений, учитывая их высокую цену ошибки. Во время работы медицинские работники приходится взаимодействовать не только друг с другом и пациентами, но и с родственниками больных, со специалистами Госсанэпиднадзора, страховых компаний, коммунальной службы и ряда других организаций. Современный уровень функционирования учреждений здравоохранения предполагает необходимость постоянного повышения уровня профессиональной квалификации персонала. Социальная напряженность в обществе проявляется и в коллективах лечебно-профилактических учреждений.

Каждая организация состоит из индивидуумов, поведение и взаимодействие которых оказывает влияние на все уровни организационного поведения: индивидуальный, групповой и общеорганизационный. Наличие индивидуальных особенностей предполагает понимание того, что эффективная мотивация сотрудников достигается при использовании к ним специфического подхода, что связано с современными представлениями об индивидуальных особенностях человека, субъективности его восприятия, цельности и ценности личности.

Потребность в эффективном взаимодействии в процессе работы с другими людьми обуславливает необходимость понимания и учета их отличий друг от друга путем выделения комплекса характерных черт, совокупность и взаимодействие которых определяет индивидуальность конкретного человека.

Поэтому цель работы – на основании анализа российских и зарубежных публикаций определить универсальный минимально достаточный комплекс черт (характеристик) индивидуальности человека, отчетливо проявляющихся в поведении в различных условиях деятельности для разработки и последующего внедрения рекомендаций по кадровому менеджменту в повседневную практику военно-медицинской организации.

Источником развития индивидуальности является человеческая деятельность. Характеризовать индивидуальность человека – это значит найти в нем главное, выделить наиболее яркие черты, по которым можно данного человека отличить от других людей и которые в совокупности могут объяснять его действия и поступки.

Объяснение поведения индивидуумов предполагает понимание источников их развития. Существует несколько подходов в решении вопроса о становления индивидуальности [4; 5]. Согласно биогенетической концепции ее развитие определяется преимущественно наследственным фактором, что придает формированию индивидуальности спонтанный характер. Социогенетическая концепция решающую роль в развитии индивидуальности придает воздействию окружающей социальной среды. Концепция двух факторов предлагает объединение и взаимодействие факторов среды и наследственности. При этом, признавая важность биологического фактора как предпосылки развития индивидуальности, доминирующая роль в этом процессе придается влиянию социальной среды, которое формирует систему отношений и личностных особенностей, преимущественно определяющих специфику поведения человека.

Понимание индивидуальности человека предполагает возможность прогнозирования реализации существенных его характеристик, которые с определенной логикой и внутренней последовательностью проявляются в его поступках.

В проявлениях индивидуальности лиц, включенных в трудовую или служебную деятельность, их профессиональное мастерство невозможно полностью отделить от сформированной системы ценностных установок, социального опыта, а также условий и характера труда, уровня удовлетворенности работой и степени причастности к организации.

В соответствии с упомянутой выше концепцией двух факторов поведение людей есть функция непрерывного взаимодействия факторов личностных характеристик и внешней среды, поэтому изучать и прогнозировать организационное поведение персонала следует с учётом взаимовлияния этих факторов, причем как с точки зрения результатов, так и с точки зрения собственно поведения, которое в военно-медицинской организации должно быть предсказуемым и адекватным. При этом следует отметить, что управление поведением человека в организации не может претендовать на статус точного знания, потому что, как уже было сказано, детерминировано взаимодействием личностных и средовых факторов, а,

значит, происходит в условиях значительной неопределенности. Вместе с тем познание закономерностей организационного поведения персонала существенно повышает вероятность прогноза действий личного состава, а, значит, позволит более эффективно контролировать и управлять деятельностью военно-медицинской организации. В частности, индивидуально-психологические особенности сотрудников могут как стимулировать реализацию личностного и профессионального потенциала, так и быть источником конфликтов и проблем в организации, а недостатки в групповой деятельности, связанные с различиями людей, могут стать силой, если различия будут компенсировать слабости друг друга. Поэтому знание и адекватное использование руководителями всех уровней факторов организационного поведения персонала, способствующих и снижающих успешность деятельности организации, представляются актуальными и имеют научный и практический интерес.

Учитывая тот факт, что личность рассматривается как ключевой фактор для понимания поведения людей, а также то, что до настоящего времени нет единой теории, которая давала бы исчерпывающие представления о личности [6], а каждая новая теория или новый подход создает новый, сложный для понимания людей, не имеющих специального психологического образования, путь для изучения личности, перед менеджерами стоит проблема определения комплекса характеристик индивидуальности и факторов среды, которые в наибольшей степени влияют на организационное поведение персонала.

Сложность данной проблемы заключается в том, что кроме совокупности взаимосвязанных характеристик, входящих в структуру личности, на поведение сотрудника в военно-медицинской организации оказывают влияние характер взаимоотношений, связанный с принадлежностью к военной организации, а также факторы взаимодействия формальных и неформальных систем организации с высоким уровнем иерархии и регламентации деятельности.

К числу наиболее удачных вариантов подходов к решению этой проблемы, по нашему мнению, следует отнести работы С.В. Заруцкого [7], А.А. Боченкова и Д.А. Тимофеева [8], А.Г. Маклакова [9], которые объединяют типы выражения индивидуальности сотрудников (или специалистов) через различные варианты проявления их потенциала. В то же время следует отметить преимущественную направленность этих работ на решение проблем профессионального становления, адаптации или профотбора специалистов, а также сложность диагностики и интерпретации структурных элементов в представленных подходах. Авторы, рассматривая потенциал человека, включенного в различные виды деятельности, как правило, имеют в виду свой предмет исследования. При этом важно

подчеркнуть, что возможности субъекта (потенциал) авторами определяются не единичным признаком, а их системой, обладающей свойствами взаимовлияния и взаимной компенсации.

Применительно к деятельности персонала в военно-медицинской организации, как нам представляется, для диагностики, прогнозирования и управления организационным поведением личного состава наиболее целесообразно использовать комплексы индивидуально-психологических характеристик, составляющих индивидуальность, представленные в работах Дж.М. Джордж и Г.Р. Джоунс [5] и Я. Брукс [4]. Данный выбор обусловлен тем, что представленный комплекс включает основные характеристики человека, детерминирующие его поведение в организации на уровнях: физиологическом, психофизиологическом, психологическом, социально-психологическом и профессионально-статусном. Кроме того, характеристики комплекса имеют универсальный характер и не зависят от пола, возраста, национальности, религии страны и т.п., выраженность проявлений каждой из данных характеристик обладает узнаваемостью, данный комплекс характеристик применялся для управления персоналом гражданских организаций и предприятий разной формы собственности ряда стран [5]. Указанный подход к индивидуальности согласуется с опытом работы в военно-медицинской организации [2] и результатами исследований в учреждениях здравоохранения [3; 10], связанных с управлением организационным поведением персонала, а, значит, может рассматриваться в качестве перспективного подхода в деятельности организаций, направленной на развитие и эффективное использование их кадрового потенциала.

Под индивидуальностью понимают тип относительно устойчивого проявления того, как человек чувствует, думает и ведет себя. Относительная устойчивость индивидуальности несет в себе по крайней мере три важных следствия для понимания организационного поведения. Во-первых, она объясняет вариативность поведения и реакций разных людей при воздействии специфических факторов, условий и стимулов, с которыми встречается персонал в процессе деятельности в организации; во-вторых, она сохраняется относительно стабильной в течение длительного времени и может измениться только за многие годы или под воздействием очень сильных психоэмоциональных факторов; и, в-третьих, руководителям не следует ожидать, что они смогут изменить индивидуальность сотрудников за короткое время.

В соответствии с описанным в работе Дж.М. Джордж и Г.Р. Джоунс вариантом, индивидуальность отдельного человека можно обобщить в виде структуры, содержащей его основные характеристики, оказывающие наиболее выраженное влияние на поведение людей. В эту структуру включены характеристики модели «Большая пятерка» (экстраверсия, нейротизм, уживчивость, добросовестность, открытость к познанию), а также,

дополнительно, черты, важные для понимания и прогнозирования поведения людей в организации – самооценка, место (локус) контроля, потребности в достижениях, причастности и власти. Каждая из этих характерных черт представляет континуум от минимального до максимального ее проявления. Конкретный человек может характеризоваться высоким, низким, средним или любым другим показателем выраженности этих черт.

Экстраверсия-интроверсия – проявляется в преимущественной ориентированности в своих проявлениях вовне, на окружающих (экстраверты) или на себя (интроверты). Высокие показатели нейротизма в поведенческих реакциях выражаются в беспокойстве, тревожности и эмоциональной неустойчивости. Уживчивость - черта, характеризующая разницу между людьми, которые хорошо сходятся с другими, и теми, у кого это не получается. Добросовестность это степень проявления у человека тщательности, скрупулезности и настойчивости. Выраженность характеристики «открытость к познанию» свидетельствует о степени оригинальности человека, его открытости к широкому диапазону стимулов, наличии широких интересов и готовности пойти на риск, что отличает его от узконаправленных и осторожных людей. Место (локус) контроля показывает, насколько человек полагает, что он сам контролирует ситуацию, в которой находится, и то, что с ним происходит. Самооценка характеризует, насколько люди гордятся собой и своими способностями. Высокий уровень потребности в достижениях проявляется в поведении тем, что сотрудники с такой характеристикой с особой готовностью берутся за выполнение сложных задач и устанавливают при этом собственные высокие стандарты работы. Потребность в причастности проявляется в склонности человека к установлению и поддержанию хороших отношений с другими людьми, а потребность во власти реализуется выраженностью желания оказывать влияние, контролировать эмоциональное состояние и поведение окружающих людей.

Использование данного комплекса характеристик индивидуальности, как представляется, имеет ряд преимуществ при использовании их в практической деятельности. Характеристики комплекса не обладают слишком общим или абстрактным содержанием, проявляются в поведении персонала в процессе выполнения им своих профессиональных функций; могут быть распределены по интервальной шкале с понятными для большинства (в том числе не имеющих психологического образования) менеджеров параметрами измеряемого свойства. Данный комплекс характеристик может быть представлен в количественном выражении графически, в виде «профиля» человека, а также позволяет проводить математико-статистическую обработку и интерпретацию влияния полученных параметров индивидуальности на организационное поведение личного состава.

В то же время, на наш взгляд, для эффективного управления организационным поведением персонала необходимы данные о выраженности профессиональной мотивации, степени потребности в росте (личном, профессиональном), соответствии уровня знаний, навыков и умений выполняемым должностным обязанностям и об уровне удовлетворенности рабочей обстановкой, имея в виду денежное довольствие (заработную плату), отношения с коллегами и руководством. Эти характеристики индивидуальности могут значительно влиять, прежде всего, на удовлетворенность работой (службой), степень причастности к делам организации и другим аспектам организационного поведения [3; 8].

Важно отметить, что в военно-медицинской организации, кроме индивидуальности, на поведение персонала существенно влияет организационная ситуация, которая проявляется наличием выраженных ограничений, связанных с регулированием поведения персонала, заложенным в приказах, стандартах, правилах и предписаниях, которые заставляют личный состав действовать определенным образом независимо от их индивидуальности. Поэтому для значительного числа сотрудников данных организаций возможность выбора способа выполнения своей работы, как правило, ограничена.

Таким образом, индивидуальность - относительно устойчивое проявление комплекса характерных черт человека, на ее основе можно прогнозировать организационное поведение персонала и степень эффективности управленческой деятельности руководящего состава. Поэтому менеджерам в процессе управления персоналом не следует ожидать, что они смогут изменить индивидуальность подчиненного личного состава в течение короткого времени. Это важно учитывать при осуществлении профессиональной деятельности в различных условиях.

Специфика предназначения и функционирования военно-медицинской организации вносит особенности в проявления организационного поведения военнослужащих и гражданского персонала этого учреждения. Наиболее выраженное влияние на организационное поведение сотрудников оказывают характеристики их индивидуальности и трудовая (военно-профессиональная) ситуация.

Повышение эффективности управления организационным поведением в военно-медицинской организации существенным образом зависит от реализации кадрового потенциала, что представляется возможным на основе учета индивидуальных характеристик персонала. Для этого целесообразно использовать универсальный комплекс характеристик, определяющих индивидуальность. В данный комплекс включены черты из модели «Большая пятерка»: экстраверсия, нейротизм, уживчивость, добросовестность, открытость к познанию, а также такие характеристики, как место (локус) контроля, самооценка, потребность в достижениях, в причастности и во власти. Дополнительно следует учитывать также

выраженность профессиональной мотивации, степень потребности в росте (личном, профессиональном), соответствие уровня знаний, навыков и умений выполняемым должностным обязанностям и уровень удовлетворенности рабочей обстановкой.

Понимание и учет руководством, специалистами и администрацией военно-медицинской организации характера взаимодействия индивидуальности и организационной ситуации, которое существенным образом определяют чувства, мысли, типы отношений и поведение персонала, позволит руководителям более эффективно управлять организационным поведением личного состава и, соответственно, влиять на успешность деятельности учреждения. При этом важно обеспечить обучение (информирование), а также внедрение в повседневную практику руководителей и специалистов знаний по вопросам организационного поведения сотрудников, базирующихся на успешной практике функционирования военно-медицинской организации в различных условиях деятельности.

Список литературы

1. Князюк Н.Ф. Научно-методические основы повышения эффективности управления медицинскими организациями в современных условиях: автореф. дис. ... д.м.н. – Новосибирск, 2014. – 58 с.
2. 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: 08.05.2017).
3. Хуртина В.В. Детерминанты организационного поведения российских врачей: особенности формирования и изменения: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08 / Хуртина Виктория Викторовна; [Место защиты: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Российский университет дружбы народов»]. – М., 2014. – 193 с.
4. Брукс Я. Организационное поведение: индивидуумы, группы и организации // Дело и сервис. – М., 2008. – 464 с.
5. Джорж Дж.М., Джоунс Г.Р. Организационное поведение. Основы управления. - М.: ЮНИТИ, 2003. – 463 с.
6. Морозюк Ю.В., Морозюк С.Н. Человеческий фактор в управлении социально-экономическими системами. – М.: Финакадемия, 2009. – 184 с.
7. Заруцкий С.В. Профессиональный потенциал // Человеческие ресурсы. – 2000. – № 1. – С. 12-16.

8. Боченков А.А., Тимофеев Д.А. Личный профессиональный потенциал выпускников военно-медицинских вузов и его использование при комплектовании интернатуры // Воен.-мед. журн. - 2007. - № 4. - С. 14-21.
9. Маклаков А.Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях // Психол. журн. – 2001. – Т. 22, № 1. – С. 16-24.
10. Тимофеев Д.А., Лобова Я.И., Палатова О.В. Глубинная мотивация работы врачей, её влияние на удовлетворенность трудом и укомплектованность стационаров и амбулаторно-поликлинического звена городского здравоохранения // Евразийский Союз Ученых (ЕСУ). – 2015. – № 2 (11), ч. 4. – С. 150-153.