



Межрегиональная научно-практическая конференция с международным участием «Проблемы и перспективы сестринского дела в системе здравоохранения» 25-26.06.09 г. Томск

Корпоративная культура в учреждениях здравоохранения

**О.А. Бучко,
старшая медицинская сестра консультативной
поликлиники ГУЗОО ОКБ, вице-президент,
исполнительный директор ОПСА
г. Омск**

Корпоративная культура

совокупность поведенческих характеристик, обязательных для подразделений, входящих в структуру учреждения здравоохранения

Современное учреждение здравоохранения

- должно иметь способность к формированию и накоплению потенциала, который может обеспечить адекватную реакцию на воздействия внешней среды и активно изменять окружающую действительность;
- эффективно управлять функционированием и развитием многочисленных подразделений и подсистем.

Корпоративная культура учреждения



Формирование корпоративной культуры состоит из:

- **определения и единого видения миссии медицинской организации;**
- **основных базовых ценностей;**
- **метода управления в учреждении здравоохранения;**
- **стиля поведения и общения с коллегами и пациентами;**
- **поддержания традиций учреждения здравоохранения;**
- **наличия символики.**

Пациент – личность, заслуживающая уважения, милосердия и сострадания



Корпоративная культура учреждения



Признаки положительной атмосферы в коллективе

- отсутствие текучести кадров;
- безопасные и комфортные условия труда;
- применение критериев, позволяющих адекватно оценивать сотрудников при поощрении или недочетах в работе;
- возможность профессионального роста и личностного развития для реализации имеющегося потенциала специалиста;
- партнерские межличностные отношения в коллективе.

Принципы работы с персоналом

- **привлечение к работе специалистов высокого профессионального уровня с достаточно независимым и самостоятельным складом мышления;**
- **создание со стороны администрации атмосферы доверия и поддержки специалистов над контролем их деятельности.**

Корпоративная культура зависит от:

- базовых ценностей;
- стиля и лидерских качеств ее руководителя;
- процедур и повседневных норм профессионального поведения;
- мер измерения успеха.

Система ценностей учреждения здравоохранения формируется из:

**морально-нравственных устоев
коллектива**

**применения этических аспектов в
работе специалистов**

**правового сознания каждого члена
коллектива**

Каждый пациент имеет право на получение качественной медицинской помощи



Влияние профессиональных ассоциаций на корпоративную культуру учреждения

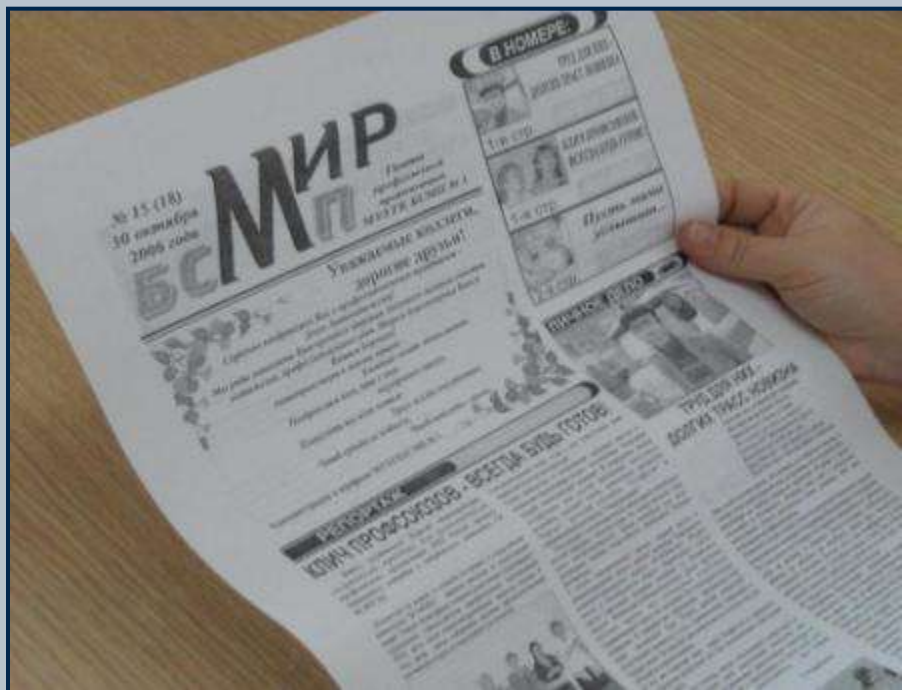


Этические нормы - элемент корпоративной культуры - это не только внутренний фактор, но и стратегия, которую выбирает медицинская организация

Способы поддержания корпоративной культуры

- история организации;
- наличие музея;
- уважаемые и авторитетные личности;
- традиции;
- символика и атрибутика;
- корпоративные издания и мероприятия;
- совещания, праздники.

Способы поддержания корпоративной культуры



Имидж организаций создают уважаемые и авторитетные личности



Имидж учреждения здравоохранения



Материальные символы учреждения



Корпоративные мероприятия



Корпоративная культура в учреждении здравоохранения

- **осознание себя и своего места в организации;**
- **взаимоотношения между людьми в коллективе;**
- **коммуникационная система и язык общения;**

Корпоративная культура в учреждении здравоохранения

- процесс развития работника и его обучение;
- осознание значения времени, отношение к нему и его использование;
- профессиональная этика и мотивация к труду.

«Один в поле не воин»



Методы поддержания корпоративной культуры

- профессиональная мотивация к труду;
- творческая инициатива, раскрытие способностей сотрудников и нахождение путей их самореализации;
- теплая, творческая, деловая атмосфера в коллективе;

Методы поддержания корпоративной культуры

- **профилактика синдрома «эмоционального выгорания»;**
- **осознание каждым сотрудником существующей корпоративной культуры.**



Благодарю за внимание!