

improvement of the organization of the oncological help to the population of the Russian Federation.

8. Construction Norms and Regulations 2.07.01.89. Town planning. Planning and building, city and rural settlements. M, 2011.

9. Lectures on the organization and economy of health care. under the ed. by A. B. Blochin, N. S. Brynz, E.V. Polzik. Urals Worker Publishing house, Yekaterinburg, 2014 – p.73-84.

10. The order of May 4, 1990 No. 188 about the adoption of provision on the treatment-and-prophylactic establishment working in the conditions of a new economic mechanism, and the instruction on drawing up the charter of treatment-and-prophylactic institution (association).

11. The order of April 6, 1987 No. 500 about regular standards of the medical, pharmaceutical personnel and employees of kitchens of oncological clinics, dispensary offices and offices.

12. Primary breast cancer: ESMO Clinical Practice Guidelines for diagnosis, treatment and follow-up. F. Cardoso, S. Kyriakides, F.

Penault-Llorca, P. Poortmans, E. Senkus, A. Thompson, S. Zackrisson. Ann Oncol 2013; 24 (Suppl 6): vi7-vi23.

13. Practical recommendations about medicinal treatment of patients with cancer of a mammary gland <http://www.rosoncweb.ru/standarts/RUSSCO/07-2.pdf>

14. 12. Ratianni M. S. Organizational approaches to screening on early diagnosis of a breast cancer [Text] M. S. Ratianni, R. A. Ekst, V. Yu. Yaninushevich. Theses of reports of the VIII congress of oncologists of USSR, Donetsk, on September 26-28, 1990 – Page 58-60.

Author

Melnikov D. Yu.

Ural State medical university

Candidate of medical sciences, Assistant of oncology and medical radiology department
Repina str. 3, Yekaterinburg, 620028, Russian Federation

der_melnikov@mail.ru

УДК: 614; 614.2

Старшинова А.В., Панкова С.Н., Блохина С.И., Гоголева Е.А., Ткаченко Т.Я.

НЕМАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ РАЗВИТИЯ МЕДИЦИНСКОГО ЦЕНТРА: ИССЛЕДОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина;

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Свердловской области детская клиническая больница восстановительного лечения «Научно-практический центр «Бонум»,
г. Екатеринбург, Российская Федерация

Резюме. В статье анализируются результаты социологического исследования организационной культуры детского реабилитационного медицинского центра Бонум. Исследование включало два этапа: 1) декабрь 2012 – май 2013; 2) декабрь 2014 – февраль 2015.

Методы исследования: анкетный опрос сотрудников и интервью с руководителями. Организационная культура исследовалась как ценностная характеристика во взаимосвязи с характеристиками условий деятельности и индивидуальной мотивацией. В инструментариум первого этапа исследования преобладали качественные вопросы; осуществлялся поиск значимых индикаторов.

На втором этапе ставилась цель проанализировать организационную культуру как ценностную основу деятельности руководителей и сотрудников в качестве ресурса развития медицинского центра. Были выявлены социальные группы, различающиеся характеристикой типа организационной культуры, носителями которого они выступают. Проведен анализ взаимосвязи «типов культурных ориентаций» с оценкой ими условий деятельности. Характеристики основных культурных факторов отражают возможности их использования для дальнейшего развития.

Ключевые слова: организационная культура, развитие, нематериальная мотивация, медицина, условия деятельности

Введение

Нематериальные средства мотивации сотрудников организации могут быть важным управленческим инструментом совершенствования деятельности и повышения эффективности деятельности организации. Руководители медицинских учреждений находятся в сложных условиях, когда их методы управления, основанные на экономическом стимулировании, ограничены. Необходимость привлечения высококвалифицированных кадров и постоянного усложнения технологий сталкивается с ограничениями, так как не всегда материальное стимулирование способно обеспечить необходимые результаты. Возрастает потребность поиска подходов, способствующих улучшению условий деятельности руководителей и специалистов на основе более эффективных механизмов, среди которых мы рассматриваем организационную культуру учреждения.

Организационная культура — это системная характеристика относительно небольшого организованного сообщества, объеди-

ненной общими условиями и целями деятельности. Она отражает основные особенности внутренней среды организации, деятельности и взаимоотношений в коллективе. В особенностях выражены способы организации деятельности, благодаря которым она становится более эффективной, а ее условия более комфортными для сотрудников, что стимулирует их готовность к совершенствованию профессионализма. В результате образ организации может стать более привлекательным в отношении ожиданий реальных и потенциальных потребностей населения. Во многом данный результат достигается за счет базовых ценностных установок, которые, как правило, воплощает руководство организацией [1].

Развитие центра «Бонум» и становление его как современного медицинского учреждения, в деятельности которого в настоящее время преобладают высокие реабилитационные технологии, следует рассматривать как результат управления на основе ценностей профессионализма, высокой социальной ответственности, инновационных подходов, которые внедряются и поддерживаются в центре. Данный аспект его развития представляет интерес не только с практической точки зрения, но вызывает необходимость и научного осмысления. Успешные результаты управлением центра были связаны с привлечением профессионалов, налаживанием сотрудничества с крупнейшими научными и образовательными центрами Свердловской области, развитием научных исследований, внедрением современных медицинских технологий [2, 3]. Руководителям центра «Бонум» удалось создать социально и профессионально значимый контекст деятельности, привлекающий профессионалов и исследователей, что является основой для формирования в организации системы лидерства.

В нашем исследовании ставилась цель охарактеризовать деятельность организации с точки зрения скрытых или нематериальных факторов как факторов, определяющих совершенствование ее деятельность [4]. Выявлялись условия, делающие медицинский центр привлекательным местом работы и пространством саморазвития для профессионалов высокого уровня [5]. Анализируются условия деятельности специалистов и руководителей, которые позволяют центру эффективно удовлетворять потребности населения. Результаты исследования будут способствовать научной рефлексии о вкладе деятельности центра в решение стратегических, социально значимых вопросов, связанных с качеством населения, развитием его социального потенциала [6, 7, 8].

Методология и методы

Любое организованное сообщество, которое может быть описано как социальная и психологическая система, имеет потенциал для саморазвития. Характеристика социальной системы создается за счет тех практик, которые воспроизводятся в деятельности людей. Развитие организации осуществляется преимущественно за счет ценностной системы, создающей основу для развития социально-психологической среды и мотивации для деятельности сотрудников.

Анализ лидерства в организации и лояльных групп позволяет получить представление о сформировавшейся и потенциально возможной культуре организации. Характеристика данных групп отражает результат сложившихся условий, которые способствуют определенному типу поведения [9]. Этот тип наиболее востребован и присущ руководителям и специалистам, чьи ценности и нормы совпадают с ожиданиями, которые сформировались в организации.

Изучение особенностей этих групп одновременно дает возможность раскрыть механизм осуществления изменений в организации [10]. Способы преобразований на основе учета ожиданий персонала центра являются наиболее эффективными, так как они связаны, с одной стороны, со стратегическими задачами развития центра и, с другой, — отражают индивидуальное видение перспектив развития [11]. Можно утверждать, что это основной фактор инновационного развития центра.

Механизм функционирования и изменений организационной культуры рассмотрен на основе концепций развития социальных систем [12]. Социальная и культурная система функционирует в динамике. Применительно к анализу динамики относительно небольшого организованного сообщества мы выделили компоненты, которые увязывают изменения на уровне организации с особенностями осуществления групповой динамики и индивидуальной деятельностью. Были выделены следующие основные элементы — лидерство как позитивный образец, положительные условия деятельности, близость или отождествление перспектив развития организации и ценностей с личными. Данный подход основан на том, что культурные характеристики групп связаны с условиями деятельности и выражают цели и стратегию развития организации [1].

Исследование было проведено на основе метода опроса. На первом этапе (декабрь 2012 – май 2013) ставилась цель — разработать параметры и индикаторы для исследования организационной культуры. Всего было опрошено 173 сотрудника и руководителя двух центров социального обслуживания (90 чел.), преподавателей и руководителей Уральского федерального университета (28 чел.) и медицинского центра «Бонум» (55 чел.) Использовалась единая методика опроса (руководители — в форме интервью, специалисты и преподаватели — анкетный опрос). Были использованы преимущественно открытые вопросы, которые позволили отобрать и формализовать индикаторы для проведения второго этапа (декабрь 2014 – февраль 2015). На этом этапе использовался анкетный опрос 101 руководителя и сотрудников центра «Бонум» (Всего в центре работает свыше 600 сотрудников). Выборка осуществлялась пропорционально количеству работающих руководителей и специалистов в подразделениях центра. Пропорции выявленных групп, характеризующих индивидуальную позицию в типологии сложившейся организационной культуры центра, могут варьироваться в генеральной совокупности. Это связано с особенностью исследуемых субъективных характеристик. Критически настроенные и протестные группы, вероятно, в меньшей степени представлены в выборочной совокупности. Поэтому анализ строился на сравнительном анализе групп и возможной их социальной динамики, без обобщения усредненных характеристик всего кадрового состава центра.

Результаты исследования

Характеристика организационной культуры традиционно начинается с миссии. Миссия — это не только то, что формулируется официально руководством о значимых приоритетах деятельности. Когда ценностные установки направляют деятельность организации, и эти идеи поддерживаются и реализуются в деятельности сотрудников, тогда можно говорить, что миссия — как цен-

ность — это детерминанта особого порядка, которая становится нормой, если находит отражение в ценностных представлениях и нормах деятельности людей [14].

Для объяснений того, как формируются положительные условия для изменения организационной культуры через деятельность специалистов и руководителей медицинского центра, мы предлагаем рассмотреть типологию сотрудников центра, сформированную на основе значимых характеристик социальных групп. Мы выявили пять типов ориентаций, которые соотносятся с внешними условиями деятельности, связаны особыми социальными характеристиками и имеют отношение к динамике организационной культуры. Типология построена на основе индикаторов, заложенных в вопросе об отношении необходимости совершенствования деятельности центра. Характеристики групп выявлены на основе статистически значимых взаимосвязей. Присвоение названий типов и оценка их принадлежности к типу культуры были осуществлены на основе статистического анализа (см. табл. 1):

– *лидеры-инноваторы (57,0%)*: активны, открыто заявляют о положительном отношении к изменениям в центре; характеризуют сложившийся и далее укрепляющийся тип основной организационной культуры – бюрократический тип культуры (или культура роли) [6];

– *социально-лояльные (15,0%)*: умеренно активные, положительно относятся к изменениям; воплощают потенциальный тип культуры — рыночная культура (или культура задачи) [6];

– *критичные (5,0%)*: умеренно активны, отрицательно относятся к изменениям; их характеристики отражают тип культуры, который себя изживает — клановая культура (или культура власти) [6];

– *протестные (3,0%)*: активные, открыто заявляют о своем отрицательном отношении к изменениям; характеристика группы создает основы для развития рыночной культуры (или культуры задачи) [6];

– *нейтральные (7,0%)*: пассивная позиция, отказ от выбора положительного или отрицательного значения изменений, характеристика групп, которая формирует тенденции в изменениях организационной культуры и потенциал развития центра — рыночной культуры [6].

На основе анализа характеристик выявленных групп, факторов их деятельности и мотивации можно рассмотреть характеристики человеческого потенциала, которые необходимо принимать во внимание руководителям при разработке стратегии развития медицинского центра.

Формирование лидерства. Положительный пример лидера-инноватора

Социальная практика становится основой функционирования социальной деятельности, если она реализуется постоянно и становится настолько привычной, что воспринимается как норма. Это происходит, когда появляется пример или значимый социальный образец. Поэтому, если в организации наблюдается формирование системных условий, поддерживающих определенный тип поведения, продвижения по карьерной лестнице, то можно говорить о том, что данная социальная система развивается через создание системы образцов. Позитивный пример способен обеспечить механизм преемственности и развития в интересах организации, если он становится основой рационально выстроенной системы, связанной с целями организации [15]. Роль лидерства как фактора реализации позитивных для развития организации образцов поведения и заключается в формировании такого механизма [16]. Социально-психологические теории описывают развитие малых групп, команд, в которых происходит формирование значимой системы ценностей и норм, направляющих деятельность этих групп, благодаря тому, что они становятся для каждого члена группы особенно ценными [17].

Социальные условия развития профессионализма. Положительные условия, созданные в организации для деятельности сотрудников, могут быть рассмотрены как контекст, в котором происходит взаимное обогащение специалистов. Если в организации сложились достаточные условия для саморазвития специалистов, то происходит развитие профессиональной деятельности на разных уровнях. К ним относятся условия, обеспечивающие удовлетворение разнообразных потребностей руководителей и сотрудни-

ков. [18]. Развитие медицинского центра основано на поддержке мотивации наиболее значимой группы профессионалов, которые связывают перспективы совершенствования деятельности медицинского центра с возможностями профессионального развития [19]. Эта группа является лично заинтересованной в этом процессе. Они считают, что в профессиональной деятельности востребованы личные способности (47% из них, что на 15% больше, чем в среднем по общему количеству опрошенных). Прежде всего, для них работа, — это возможность реализации профессиональных навыков (53% — больше на 11%, чем в среднем).

Лидеры, которые выступают положительным образцом, олицетворяют сформировавшиеся культурные механизмы функционирования и развития центра. Более половины опрошенных руководителей и специалистов реализуют данный образец (57,0%). Формирование этой группы не детерминировано значимыми объективными характеристиками: статус, доход; эта группа не имеет общие характеристики в отношении пола или возраста. Это исключительно характеристика общности мотивации и положительного отношения к сложившимся в центре условиям деятельности. Они являются лидерами, поскольку заинтересованы в совершенствовании деятельности центра и уверены в своей позиции, их деятельность соответствует ожиданиям руководства и субъективно связана с перспективами развития центра.

Лояльность их формируется во многом за счет *положительных условий для самореализации*. В медицинском центре, по их мнению, сформированы приемлемые условия для проявления опыта и образования, личных способностей. Условия деятельности оценены как оптимальные, хорошо организованные. При этом уровень оплаты труда нельзя назвать высоким у всех, кто был отнесен в данную группу. Денежное вознаграждение зависит от личных усилий только у одной десятой среди них (11,9%), гарантирует для многих стабильную оплату для пятой части (18,7%), обеспечивает только среднерыночную оплату труда (19,5). Место работы в центре для них — это не всегда гарантия стабильной трудовой занятости: «работа гарантирует уверенность в сегодняшнем дне» (нельзя сказать, соответствует или нет — 30% из них, что чаще на 10%, чем в среднем). Возможность профессиональной самореализации наиболее значимый мотив их деятельности. Многие из лидеров считают, что могут гордиться собственным профессиональным статусом.

Ценностная основа деятельности очень важна для данной группы. Ценности связывают индивидуальную мотивацию с социально-значимыми перспективами развития центра. Значимыми являются ориентиры на поддержание культурных основ развития населения и повышение доверия населения: «Поддержка общей образованности и культуры» (23,6%); «Повышение доверия населения к основным социальным институтам» (23,4%); «Сохранение жизни, поддержка здоровья населения» (21,3%).

Хотя эта группа считает важными межличностные взаимоотношения, но их деятельность во многом зависит от функциональных обязанностей, они считают, что разнообразие при выполнении своих профессиональных обязанностей связано с выполняемыми функциями (43% — больше на 11%, чем в среднем), что подтверждает характеристики доминирующего типа организационной культуры, которая построена на формализованных способах контроля. Большинство среди этой группы руководителей и специалистов проявляют признаки самоорганизации, что подтверждается тем, что среди них меньше тех, кто не уверен, в том, что способен контролировать собственные результаты труда: «Мои профессиональные цели определяются — собственным желанием» (нельзя сказать, соответствует или нет — 10,9%, что реже на 7%, чем в среднем).

На основе характеристик доминирующей группы подтверждаются результаты первого этапа исследования, когда был выявлен преобладающий тип организационной культуры, который определяется как «бюрократический тип», основанный на высокой формальной регламентации деятельности и значимости профессионализма. Ограничения данного типа культуры состоит в том, что он в большей степени ориентирован на внутреннюю среду, а не на внешнюю. Это связано с механизмом контроля, который лежит в основе этой культуры. Данный тип культуры основан на деятель-

ности профессионалов и реализуется за счет формальных механизмов коммуникации и дисциплинарной регламентации процесса деятельности, что приводят к «потере» значимости цели в процессе преобразования ее в формальные механизмы ее реализации. Успешность деятельности руководителя и специалиста определяется выполнением преимущественно регламентирующих требований, а не достижением конечных результатов. Формализация отношений подтверждается выявленными особенностями сложившихся коммуникаций — данный тип ориентирован на взаимодействие с «Государственными органами управления», судя по их ответам, заметно чаще, чем на другие группы (74% среди группы лидеров, что на 16% чаще, чем в среднем. Здесь и далее использовался анализ парного распределения).

Данный тип культуры является стабильным и будет основным еще достаточно долго. Многие, кто поддерживает данный тип ориентаций, уверены в собственной полезной деятельности «Моя деятельность приносит пользу людям, обществу» (69% — это чаще на 11%, чем в среднем). Эта группа ориентирована на дальнейшее совершенствование деятельности центра, поскольку оно связано с возможностями профессионального развития (67%) и большей эффективностью деятельности (52%).

Тем не менее, культура меняется, критическая оценка «лидеров» в отношении работы с категориями населения подтверждает намечающуюся тенденцию развития организационной культуры в направлении более эффективной, рыночной. Они оценивают работу с группами населения как хорошую, но не отличную: «Категории, нуждающиеся в помощи» (оценка «хорошо» — 81% — чаще на 26%, но оценка «отлично» — реже на 11,5%, чем в среднем).

Стабильность и лояльность как основа социальной ответственности

Социальные перспективы индивида и развитие социальной системы объединяются, что становится основой гарантии того, что при самостоятельном выборе специалистом разнообразных средств деятельности его различные виды активности будут нацелены на положительные результаты. Это снижает необходимость контролировать деятельность специалистов извне. Организация как социальная система динамична, во многом существует за счет активности лидеров, которые утверждают *позитивный образ* и способствуют поддержанию механизмов адаптации для новых сотрудников [14]. Они олицетворяют путь успеха в медицинском центре, что является важным фактором развития деятельности центра. Для поддержания стабильной деятельности и обеспечения целостности организации необходима основа, которая объединяет персонал организации через создание ценностного обоснования деятельности. Ценности могут быть связаны не только с изменениями и успехом. Если конкретно говорить о медицинском центре, то его деятельность, как и любого другого медицинского учреждения, связана с реализацией социальной ответственности перед населением и обществом в целом [19].

Группа относительно умеренных в отношении изменений, но лояльных по отношению к целям деятельности центра сотрудников («социально-лояльные»), имеет преимущественно *положительный рабочий настрой*, ориентирована на *значимые для общества ценности*. Данная группа отличается их приоритетом в качестве главного мотива их профессиональной деятельности. Актуальные социальные потребности, на которые необходимо ориентироваться центру с точки зрения этой группы: «Поддержание адаптационных возможностей, социальной активности населения» (25,2%), «Поддержка общей образованности и культуры» (20,0%), «Решение проблем бедности и нищеты, благополучия» (14,0%).

Лояльность этой групп обеспечивается *приемлемыми условиями деятельности* (23,0%). Работа воспринимается как гарантия стабильной трудовой занятости (18,7%). Они ощущают себя востребованными с точки зрения образования, опыта (14,2%), воспринимают себя как профессионалы (21,4%). Эта группа ориентирована на развитие внутриорганизационных взаимодействий, на работу с общественностью. Эта часть сотрудников характеризуется более гибкой позицией по сравнению с бюрократическим типом культуры, ориентируется на стратегию организации, но гото-

ва к изменениям целей подразделения, ориентирована не на формальные условия, а «внутриорганизационную ситуацию».

Среди этой групп заметна часть тех, кто в отношении материальной мотивации считает, что их заработная плата соотносится со среднерыночной (19,5%). Часть из них убеждена, что вознаграждение зависит от них самих (11,9%). Они ориентированы на многообразие отношений внутри организации и на взаимодействие с группами вне организации. Эти характеристики подтверждают потенциал для развития более гибкой организационной культуры, способной в большей степени ориентироваться на меняющиеся потребности внешней среды, успешной в рыночных отношениях.

Тенденции в развитии данного типа ориентаций могут ответить на вопрос о том, как стать медицинскому центру в большей степени ориентированным на потребности населения. Группа «лояльных» совмещает в себе характеристики, которые могут стать основой развития нового типа культуры, так называемого рыночного типа или культуры задачи [6]. Они ориентированы не столько на формальные регламентирующие механизмы, сколько на удовлетворение потребностей населения и общества в целом. «Рыночный тип» в меньшей степени связан формальными взаимоотношениями, мотивация в большей степени определяется социально-значимыми целями деятельности.

Представители данной группы занимают уверенные позиции в структуре организационных взаимоотношений, считают, что «Моя деятельность приносит пользу людям, обществу» (73%). Особенность этой группы — «ориентация на работу с людьми» (72%). Они положительно относятся к изменениям в деятельности центра. Желательными изменениями, с их точки зрения, выступают те, которые привлекут дополнительные финансовые средства (69%) и в процессе которых у них есть возможность развить свои профессиональные навыки и опыт (67%).

Для того чтобы сделать более заметной в количественном соотношении эту группу сотрудников, необходимо материальное и нематериальное поощрение деятельности этой группы, развитие мотивации у всех сотрудников, которая связана с социально-значимыми видами деятельности, направленными на целевые аудитории, участие в социальных или иных проектах, конкурсах, публикациях и др.

Больше ориентация на внешнюю среду — новый этап развития центра

В меру активные критично настроенные в отношении изменений группы характеризуют новый этап в развитии организационных отношений. Критично настроенная в отношении руководства эта группа считает положительным свой *профессиональный статус* для опыта и образования. Каждый из этой группы считает, что «Моя деятельность — профессиональная деятельность» (100%). Эта группа полностью состоит из женщин. Многие удовлетворены тем, что их работа гарантирует стабильную трудовую занятость (75%).

Основная категория, с которой взаимодействует данная группа — это руководители (75%), что подтверждает отнесение этого типа к «клановой культуре» или «культуре власти». Высокая значимость *межличностных отношений* в их деятельности и одновременно критичность в отношении деятельности организации, связанной с достижением результатов во внешней среде, характеризует снижение значения типа культуры клановой или культуры власти в пользу других.

Модель конкурирующих ценностей (К. Камерон и Р. Куинн), на которую мы опирались в нашем исследовании [6], построена таким образом, что определенные ценности отражают различную способность организации как социальной системы быть более или менее готовой реагировать на внешнюю среду. Эта концепция на основе «модели конкурирующих ценностей» объясняет несовместимость ориентаций сотрудников на выполнение задач и наличие контролирующих механизмов, которые осуществляются непосредственно руководством на межличностном уровне. Данная группа выражает этот конфликт ценностей. С одной стороны, по их мнению, цели определяются другими людьми, руководством, но в этой группе также заметно смещение интересов в пользу большей самоорганизации, потребности в вознаграждении

в зависимости от личных результатов. Кроме того, данная группа видит высокое значение работы с внешней средой: «общественность», «волонтеры» (75%) и др. Но представления о реальном потребителе услуг, клиенте остаются смутными. В предложенной в анкете для оценки клиента характеристике «предпочитает лечиться — хочет стать здоровым» большинство не смогли определить, что бы они ожидали от своего клиента (75%).

Как и другие группы, данная категория ориентирована на актуальные социальные ценности. Представляют особое значение для этой группы — «Сохранение жизни, поддержка здоровья населения» (100%), «Поддержание условий и качества жизни» (100%).

В развитии своих профессиональных возможностей эта группа достаточно закрыта, ориентирована не на поиск нового опыта, а скорее ориентирована на повышение квалификации через обмен опытом (75% из них), что тоже является признаком клановой культуры.

«Протестные» — очень небольшая группа респондентов (3%), которая не понимает необходимости изменений в деятельности центра и развитии типа культуры, ориентирована на внешнюю среду, реализацию социально значимых ценностей, но не считает важной ценностью «Повышение доверия населения к основным социальным институтам» (75,5%). Протестная группа отличается неуверенностью в понимании стратегических целей деятельности медицинского центра, подразделения и собственных целей. Среди них нет тех, кто доволен сложившимися условиями деятельности и что их работа позволяет обеспечить материальное благополучие (см. табл.1).

Наряду с высоким значением нематериальной детерминации профессиональной деятельности, индивидуальное материальное вознаграждение сохраняет свое значение, которое является важным условием при реализации стратегических целей организации [1]. С одной стороны, «протестные», — это те сотрудники, ценности и цели которых расходятся с основным социальным ядром центра, но именно их характеристики позволяют выявить факторы, которые препятствуют осуществлению изменений в деятельности организации.

Развитие социальной активности

Активность, действие с положительным результатом само по себе мотивирует. Настоящая мотивация возникает при наличии глубоко укорененного чувства ответственности. Поэтому, если инициативы возникают, и руководители их поддерживают, то это становится мотивацией деятельности для сотрудников, которые будут более заинтересованными в собственных результатах.

Группа с *нейтральным отношением* к изменениям характеризует стабильную и пассивную часть сотрудников, работающих по привычке, часть из них считают, что «Моя работа вызывает ощущение приемлемых условий труда» (23,0%), удовлетворены своим профессиональным статусом, имеют достаточно хороший обычный рабочий настрой (20,8%). Они удовлетворены материальным вознаграждением: «Денежное вознаграждение за мой труд гарантирует среднерыночную оплату труда» (19,5%), уверены в будущем «Моя работа гарантирует стабильную трудовую занятость» (18,7%). В целом они не заинтересованы в изменениях, и на данный момент условия в их месте работы сложились достаточно хорошо. Анализ характеристик данной группы позволяет подчеркнуть вывод исследования о том, что *актуальные социальные ценности как фактор мотивации являются фактором повышения социальной ответственности в деятельности центра*. Благополучие и отсутствие ярко выраженной индивидуалистической мотивации, нацеленной на увеличение материального вознаграждения, делает группу нейтрально настроенных сотрудников более открытыми в отношении значимых целей, на которые должна быть направлена их деятельность. Основные ценности, которые важны в деятельности Центра с позиции данной группы: «Поддержание адаптационных возможностей, социальной активности» (25,2%); «Повышение доверия населения к основным социальным институтам» (20,3%); «Поддержка общей образованности и культуры» (20,0%); «Решение проблем бедности и нищеты, благополучия» (14,0%).

Данная группа совмещает в себе черты других групп, но в большей степени содержит потенциал для развития культуры, ориен-

Влияющие факторы и характеристики активности социальных групп (Обработано в Vortex 10, (автор программы – Шкурин Д.В). Для анализа использовалась функция – Описание группы. Таблица составлена на основе статистически значимых характеристик групп (основные, отличительные, существенные черты и влияющие переменные).

Социальная позиция	Значение активности: отношение к совершенствованию деятельности медицинского центра (Как Вы считаете, тема совершенствования деятельности центра является актуальной?)	
	Положительное значение	Отрицательное
Активная	<p>Лидеры-инноваторы («Имеет большое значение совершенствование деятельности центра». Всего — 57,0%).</p> <p>Мой профессиональный статус считается приемлемым для опыта и образования (36,1%).</p> <p>В профессиональной деятельности востребован накопленный опыт (32,2%).</p> <p>Важной является оценка «Руководство центром» (31,1%).</p> <p>В профессиональной деятельности востребованы личные способности (29%).</p> <p>Моя деятельность непосредственно связана с людьми (27,6%).</p> <p>Моя работа вызывает ощущение оптимального организационного пространства (26,6%).</p> <p>Моя деятельность — профессиональная деятельность (26,1%).</p> <p>Возможность реализации профессиональных навыков (24,9%).</p> <p>Денежное вознаграждение за мой труд гарантирует среднерыночную оплату труда (24,2%).</p> <p>Мой профессиональный статус дает возможность гордиться (23,7%).</p> <p>Актуально «Поддержка общей образованности и культуры» (23,6%).</p> <p>Актуальность «Повышение доверия населения к основным социальным институтам» (23,4%).</p> <p>Моя работа гарантирует уверенность в сегодняшнем дне (23,1%).</p> <p>В моей профессиональной деятельности могу контролировать динамику целей организации (22,4%).</p> <p>Моя работа гарантирует уверенность в будущем (22,4%).</p> <p>Межличностные отношения являются важным фактором (22,3%).</p> <p>Мои профессиональные цели определяются функциональными обязанностями (22,0%).</p> <p>Степень ясности в понимании функций и задач подразделения (21,7%).</p> <p>Идеальный клиент «Хочет стать здоровым» (21,6%).</p> <p>Ясности в понимании причин успеха (21,5%).</p> <p>Денежное вознаграждение за мой труд зависит от личных результатов (21,5%).</p> <p>Оценка работы «Все население» (хорошо — 21,5%).</p> <p>Актуальность «Сохранение жизни, поддержка здоровья населения» (21,3%).</p> <p>Оценка работы «Категории нуждающиеся в помощи» (хорошо — 21,1%).</p> <p>В моей профессиональной деятельности могу контролировать содержание труда (21,1%).</p> <p>Мои проф. цели определяются другими людьми (21,0%).</p> <p>Моя работа гарантирует стабильную трудовую занятость (21,0%).</p>	<p>Протестные («Не имеет особого значения совершенствование центра». Всего — 3,0%).</p> <p>«Повышение доверия населения к основным соц. институтам» (неактуально — 75,5%).</p> <p>Степень ясности в понимании собственных функций (отсутствует — 100%).</p> <p>Мои профессиональные цели определяются — собственными возможностями (скорее не соответствует — 75,0%).</p> <p>Мои профессиональные цели определяются — собственным желанием (не соответствует и скорее не соответствует — 100%).</p> <p>Степень ясности в понимании причин успеха (не соответствует скорее не соответствует — 100%).</p> <p>Степень ясности в понимании перспектив (полностью отсутствует — 100%).</p> <p>Степень ясности в понимании стратегии организации (полностью отсутствует — 100%).</p> <p>Актуальность «Поддержка общей образованности и культуры» (скорее неактуально — 75%).</p> <p>Степень ясности в понимании функций и задач подразделения (скорее не соответствует — 100%).</p> <p>Идеальная группа — «Население, а не коллеги» (75,0%).</p> <p>Актуальность «Решение проблем бедности и нищеты, благополучия» (неактуально — 100%).</p> <p>Оценка работы с государственными органами управления (плохо — 75%).</p> <p>Моя деятельность — основа материального благополучия (полностью не соответствует — 100%)</p>
Умеренно активная	<p>Лояльные (Скорее имеет значение — 15,0%)</p> <p>Актуальность «Поддержание адаптационных возможностей, социально активности» (25,2%).</p> <p>Моя работа вызывает ощущение приемлемых условий труда (23,0%).</p> <p>Мой профессиональный статус считается приемлемым для опыта и образования (21,4%).</p> <p>Обычный рабочий настрой (20,8%).</p> <p>Актуальность «Повышение доверия населения к основным социальным институтам» (20,3%).</p> <p>Актуальность «Поддержка общей образованности и культуры» (20,0%).</p> <p>Денежное вознаграждение за мой труд гарантирует среднерыночную оплату труда (19,5%).</p> <p>Моя работа вызывает ощущение оптимального организационного пространства (19,1%).</p> <p>Моя работа гарантирует стабильную трудовую занятость (18,7%).</p> <p>В проф. деятельности востребовано мое образование (16,6%).</p> <p>Моя работа гарантирует уверенность в сегодняшнем дне (14,5%).</p> <p>В проф. деятельности востребован накопленный опыт (14,2%).</p> <p>Актуальность «Решение проблем бедности и нищеты, благополучия» (14,0%).</p> <p>Мои профессиональные цели определяются — собственным желанием (13,6%).</p> <p>Мои проф. цели определяются другими людьми (12,8%).</p> <p>Повышаете ли квалификацию? (да — 12,6%).</p> <p>Идеальная группа — «Вышестоящее руководство» (12,4%).</p> <p>Моя деятельность — профессиональная деятельность (12,4%).</p> <p>Моя работа гарантирует уверенность в будущем (12,3%).</p> <p>Денежное вознаграждение за мой труд зависит от личных результатов (11,9%).</p> <p>В проф. деятельности востребованы личные способности (11,5%).</p> <p>В моей профессиональной деятельности могу контролировать динамику целей подразделения (11,5%).</p> <p>Реальная группа коммуникации — «Семья» (11,3%).</p> <p>Оценка работы с «Общественность» (хорошо — 10,8%).</p> <p>Степень ясности в понимании видения и стратегии организации (высокое — 10,4%).</p> <p>Мои профессиональные цели определяются внутри — и внеорганизационной ситуацией (10,2%).</p> <p>Реальный круг взаимодействия «Вышестоящее руководство» (10,2%)</p>	<p>Критичные («Скорее не имеет значения». Всего — 5%).</p> <p>Оценка работы с «Руководством центром» (26,6%).</p> <p>Мой профессиональный статус считается приемлемым для опыта и образования (20,1%).</p> <p>Моя деятельность непосредственно связана с людьми (18,9%).</p> <p>Межличностные отношения в работе вытесняют профессиональные задачи (14,1%).</p> <p>Степень ясности в понимании функций и задач подразделения (13,4%).</p> <p>Оценка работы с «Волонтеры» (удовлетворительно — 12,4%).</p> <p>Межличностные отношения в работе допустимы (11,9%).</p> <p>Межличностные отношения в работе — без них невозможна работа (10,8%).</p> <p>Межличностные отношения являются важным фактором (10,8%).</p> <p>Денежное вознаграждение за мой труд зависит от личных результатов (10,8%).</p> <p>Имеется ли возможность повышения квалификации (10,7%).</p> <p>В моей профессиональной деятельности могу контролировать содержание труда (10,7%).</p> <p>Моя деятельность — способ удовлетворения потребностей (10,1%).</p> <p>Мои профессиональные цели определяются другими людьми (10,1%)</p>

Социальная позиция	Значение активности: отношение к совершенствованию деятельности медицинского центра (Как Вы считаете, тема совершенствования деятельности центра является актуальной?)
Нейтральное значение	<p>Нейтральное («Не могу сказать, имеет значение или нет»). Не включает затруднившихся при ответе на вопрос. Всего – 7%.</p> <p>Актуальность «Поддержание адаптационных возможностей, социальной активности» (25,2%).</p> <p>Моя работа вызывает ощущение приемлемых условий труда (23,0%).</p> <p>Мой профессиональный статус считается приемлемым для опыта и образования (21,4%).</p> <p>Обычный рабочий настрой (20,8%).</p> <p>Актуальность «Повышение доверия населения к основным социальным институтам» (20,3%).</p> <p>Актуальность «Поддержка общей образованности и культуры» (20,0%).</p> <p>Денежное вознаграждение за мой труд гарантирует среднерыночную оплату труда (19,5%).</p> <p>Моя работа вызывает ощущение оптимального организационного пространства (19,1%).</p> <p>Моя работа гарантирует стабильную трудовую занятость (18,7%).</p> <p>В проф. деятельности востребовано мое образование (16,6%).</p> <p>Моя работа гарантирует уверенность в сегодняшнем дне (14,5%).</p> <p>В профессиональной деятельности востребован накопленный опыт (14,2%).</p> <p>Актуальность «Решение проблем бедности и нищеты, благополучия» (14,0%).</p> <p>Мои профессиональные цели определяются – собственным желанием (13,6%).</p> <p>Мои профессиональные цели определяются другими людьми (12,8%).</p> <p>Повышаете ли квалификацию? (12,4%).</p> <p>Идеальная группа – «Вышестоящее руководство» (12,4%).</p> <p>Моя деятельность – профессиональная деятельность (12,4%).</p> <p>Моя работа гарантирует уверенность в будущем (12,3%).</p> <p>Денежное вознаграждение за мой труд зависит от личных результатов (11,9%).</p> <p>В профессиональной деятельности востребованы личные способности (11,5%).</p> <p>В моей профессиональной деятельности могу контролировать динамику целей подразделения (11,5%).</p> <p>Реальный клиент – «Семья» (11,3%).</p> <p>Оценка работы с «Общественностью» (хорошо – 10,8%).</p> <p>Степень ясности в понимании стратегии организации (скорее отсутствует – 10,4%).</p> <p>Мои профессиональные цели определяются внутри – и внеорганизационной ситуацией (10,2%).</p> <p>Реальная группа коммуникации «Сотрудники и подчиненные» (10,2%)</p>

тированной на внешнюю среду, культуру «задачи».

Для того, чтобы тип мотивации этой группы стал более значимым в пропорции для большего количества специалистов и руководителей, необходимы механизмы вовлечения их в активное участие в формировании целей центра, подразделения. Это могут быть различные виды командной деятельности, в которых важным будет именно мотив социально-значимой деятельности, а не индивидуальные материальные стимулы или формальные регламенты.

Динамика социальных групп и лидерства характеризует сложившееся соотношение культурных факторов деятельности и взаимоотношений, присущих центру, а также отражает их потенциальные изменения. Очевидна следующая тенденция в развитии организационной культуры на основе выявленных ценностных ориентаций и сформировавшихся условий:

– Укрепление группы-лидеров инноваторов характеризует завершающийся переход от клановой культуры, культуры власти [6] к бюрократической культуре, культура роли [6].

– Укрепление группы социально лояльных, характеристики нейтрально-настроенных групп формируют потенциал развития к более эффективной, рыночной культуре или культуре задачи [6].

– Противоречия и неготовность к изменениям критично настроенной группы свидетельствует о потере значимых позиций клановой культуры или культуры власти, отношений, основанных на межличностной коммуникации [6].

– Протестная группа позволяет выявить препятствия и ограничения индивидуальной материальной и нематериальной мотивации деятельности специалистов и руководителей в осуществлении культурных изменений, которые происходят в организации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Зайцева Е. В., Шкурин Д. В. Адекватная система мотивации персонала как инструмент достижения стратегических целей вуза // Известия Уральского федерального университета. Сер. 1, Проблемы образования, науки и культуры. 2013. № 4 (119). – 2013.
2. Шейн Э. Г. Организационная культура и лидерство. 4-е изд. – Издательский дом «Питер», 2008.
3. Старшинова А. В. Изменение методологии реабилитации детей с тяжелыми нарушениями здоровья в контексте идеологии со-

циальной интеграции // Системная интеграция в здравоохранении. – 2008. – №. 2. – С. 26-30.

4. Старшинова А. В., Блохина С. И. Раннее вмешательство в системе медико-социальной реабилитации детей с тяжелыми нарушениями здоровья: базовая модель // Вестник Уральской медицинской академической науки. – 2010. – Т. 2. – №. 30. – С. 24-27.

5. Тихомирова О. Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка // учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению «Менеджмент» / ОГ Тихомирова. – 2008. – С. 145.

6. Камерон К. С., Куинн Р. Э. Диагностика и изменение организационной культуры. – СПб: Питер, 2001.

7. Кричевский Н. А., Гончаров С. Ф. Корпоративная социальная ответственность // М.: Изд.-торговая корпорация «Дашков и Ко. – 2007. – С. 51.

8. Сибурина Т. А., Аттаева Л. Ж. Повышение эффективности управления здравоохранением на основе использования современных персонал-технологий // Кремлевская медицина. Клинический вестник. – 2009. – №. 1. – С. 25-29.

9. Ярская-Смирнова Е. Р. Профессионализация социальной работы в России // Социологические исследования. – 2001. – №. 5. – С. 86-95.

10. Фёдорова Н. В., Минченкова О. Ю. Управление персоналом организации // учеб. пособие / НВ Фёдорова, ОЮ Минченкова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Кнорус. – 2007. – Т. 414. – №. 2.

11. Мильнер Б. З. Теория организации. – М.: Инфра-М, 2003.

12. Веснин В. П. Стратегическое управление. – «Издательство» «Проспект»», 2014.

13. Луман Н. Формы помощи в процессе изменения общественных условий // Социологический журнал. – 2000. – №. 1/2. – С. 16-35.

14. Капитонов Э. А., Зинченко Г. П. Корпоративная культура: стратегическое направление развития социально-трудовых отношений. – 2003.

15. Dutton J. E., Dukerich J. M., Harquail C. V. ORGANIZATIONAL IMAGES AND MEMBER IDENTIFICATION // Administrative Science Quarterly. 1994. Т. 39, № 2. С. 239-263.

16. Krumholz A. R., Stone A. E., Dalaba M. A., Phillips J. F., Adongo P. B. Factors facilitating and constraining the scaling up of an evidence-based strategy of community-based primary care: Management perspectives from northern Ghana // GLOBAL PUBLIC

HEALTH. 2015. T. 10, № 3. C. 366-378.

17. Bodolica V., Spraggon M., Zaidi S. Boundary management strategies for governing family firms: A UAE-based case study // JOURNAL OF BUSINESS RESEARCH. 2015. T. 68, № 3. C. 684-693.

18. Creating a Culture of Aspiration: Higher Education, Human Capital and Social Change. HARMONY OF CIVILIZATION AND PROSPERITY FOR ALL. / Douglass J. A.; Под ред. Jun Y. Beijing, 2010. T. 5: HARMONY OF CIVILIZATION AND PROSPERITY FOR ALL. 6981-6995 c.

19. Fitzsimmons S. R., Stamper C. L. How societal culture influences friction in the employee-organization relationship // HUMAN RESOURCE MANAGEMENT REVIEW. 2014. T. 24, № 1. C. 80-94.

20. Morsing M., Schultz M. Corporate social responsibility communication: stakeholder information, response and involvement strategies // Business Ethics: A European Review. – 2006. – T. 15. – №. 4. – C. 323-338.

Авторская справка

Старшинова Алевтина Викторовна

Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина
Доктор социологических наук, профессор, зав. кафедрой социальной работы
Российская Федерация, 620000, Екатеринбург, Ленина, 51
a.v.starshinova@urfu.ru

Панкова Светлана Николаевна

Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина
Кандидат социологических наук, доцент кафедры социальной работы
Российская Федерация, 620000, Екатеринбург, Ленина, 51
s.pankova@icloud.com

Блохина Светлана Ивановна

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения
Свердловской области детская клиническая больница
восстановительного лечения «Научно-практический центр «Бонум»
Доктор медицинских наук, профессор, советник главного врача
Российская Федерация, 620149, Екатеринбург, Бардина, 9А
bonum@bonum.info

Гоголева Екатерина Александровна

Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина
Ассистент кафедры социальной работы
Российская Федерация, 620000, Екатеринбург, Ленина, 51
21120904@mail.ru

Ткаченко Татьяна Яковлевна

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения
Свердловской области детская клиническая больница
восстановительного лечения «Научно-практический центр «Бонум»
Кандидат технических наук, начальник отдела исследований
Российская Федерация, 620149, Екатеринбург, Бардина, 9А
ttkachenko@bonum.info

*Starshinova A. V., Pankova S. N., Blochina S. I.,
Gogoleva E. A., Tkachenko T. Ya.*

NON-MATERIAL MOTIVATION OF MEDICINE CENTRE AS DEVELOPMENT RESOURCE: ORGANIZATIONAL CULTURE RESEARCH

Ural federal university named after the first president of Russia B. N. Yeltsin;
State budgetary institution health Sverdlovsk oblast children's
clinical hospital clinics «Scientific and practical Centre «Bonum»,
Yekaterinburg, Russian Federation

Abstract. This article analyzes results of organizational culture research of the medicine center, which named “Bonum”. The research included two stages: 1) from December 2012 to February 2013; 2) from December 2014 to February 2015.

Methods of research included a questionnaire for staff and

interviews for managers. The organizational culture was investigated as a value characteristic in connection with work conditions and individual motivation. Tools of first stage were projective questions with elements of qualitative research. There were searched significant indicators.

On the second stage was goals to investigate organizational culture as values base of work for managers and staff as potential of medicine center development. There was revealed social groups, which are differed in characteristics of culture types. There was analyzed connection between “culture type of orientation” and estimations of work conditions. Primary culture characteristics factors reflect opportunities for future development.

Key words: organizational culture, development, non-material motivation, medicine, works conditions

REFERENCES

1. Zajceva E. V., Shkurin D.V. Adekvatnaja sistema motivacii personala kak instrument dostizhenija strategicheskikh celej vuza. Izvestija Ural'skogo federal'nogo universiteta. Ser. 1, Problemy obrazovanija, nauki i kul'tury. 2013. № 4 (119). – 2013.

2. Shejn Je. G. Organizacionnaja kul'tura i liderstvo. 4-e izd. – Izdatel'skij dom» Piter», 2008.

3. Starshinova A. V. Izmenenie metodologii rehabilitacii detej s tjazhelymi narushenijami zdorov'ja v kontekste ideologii social'noj integracii. Sistemnaja integracija v zdavoohranenii. – 2008. – №. 2. – S. 26-30.

4. Starshinova A. V., Blohina S. I. Rannee vmeshatel'stvo v sisteme mediko-social'noj rehabilitacii detej s tjazhelymi narushenijami zdorov'ja: bazovaja model'. Vestnik Ural'skoj medicinskoj akademicheskoi nauki. – 2010. – T. 2. – №. 30. – S. 24-27.

5. Tihomirova O. G. Organizacionnaja kul'tura: formirovanie, razvitie i ocenka //uchebnoe posobie dlja studentov vuzov, obuchajushhihsja po napravleniju» Menedzhment». OG Tihomirova. – 2008. – S. 145.

6. Kameron K. S., Kuinn R. Je. Diagnostika i izmenenie organizacionnoj kul'tury. – SPb: Piter, 2001.

7. Kricheskij N. A., Goncharov S. F. Korporativnaja social'naja otvetstvennost'. M.: Izd.-torgovaja korporacija «Dashkov i Ko. – 2007. – S. 51.

8. Siburina T. A., Attaeva L. Zh. Povyshenie jeffektivnosti upravlenija zdavoohraneniem na osnove ispol'zovanija sovremennyh personal-tehnologij. Kremlevskaja medicina. Klinicheskij vestnik. – 2009. – №. 1. – S. 25-29.

9. Jarskaja-Smirnova E. R. Professionalizacija social'noj raboty v Rossii. Sociologicheskie issledovanija. – 2001. – №. 5. – S. 86-95.

10. Fjodorova N. V., Minchenkova O. Ju. Upravlenie personalom organizacii. Ucheb. Posobie. NV Fjodorova, OJu Minchenkova.-3-e izd., pererab. i dop.-M.: Knorus. – 2007. – T. 414. – №. 2.

11. Mil'ner B. Z. Teorija organizacii. – M. : Infra-M, 2003.

12. Vesnin V. R. Strategicheskoe upravlenie. – « Izdatel'stvo» Prospekt»», 2014.

13. Luman N. Formy pomoshhi v processe izmenenija obshhestvennyh uslovij. Sociologicheskij zhurnal. – 2000. – №. 1/2. – S. 16-35.

14. Kapitonov Je. A., Zinchenko G. P. Korporativnaja kul'tura: strategicheskoe napravlenie razvitija social'no-trudovyh otnoshenij. – 2003.

15. Dutton J. E., Dukerich J. M., Harquail C. V. ORGANIZATIONAL IMAGES AND MEMBER IDENTIFICATION. Administrative Science Quarterly. 1994. T. 39, № 2. C. 239-263.

16. Krumholz A. R., Stone A. E., Dalaba M. A., Phillips J. F., Adongo P. B. Factors facilitating and constraining the scaling up of an evidence-based strategy of community-based primary care: Management perspectives from northern Ghana. GLOBAL PUBLIC HEALTH. 2015. T. 10, № 3. C. 366-378.

17. Bodolica V., Spraggon M., Zaidi S. Boundary management strategies for governing family firms: A UAE-based case study. JOURNAL OF BUSINESS RESEARCH. 2015. T. 68, № 3. C. 684-693.

18. Creating a Culture of Aspiration: Higher Education, Human Capital and Social Change. HARMONY OF CIVILIZATION AND

PROSPERITY FOR ALL. Douglass J. A.; Pod red. Jun Y. Beijing, 2010. T. 5: HARMONY OF CIVILIZATION AND PROSPERITY FOR ALL. 6981-6995 s.

19. Fitzsimmons S. R., Stamper C. L. How societal culture influences friction in the employee-organization relationship. HUMAN RESOURCE MANAGEMENT REVIEW. 2014. T. 24, № 1. С. 80-94.

20. Morsing M., Schultz M. Corporate social responsibility communication: stakeholder information, response and involvement strategies. Business Ethics: A European Review. – 2006. – Т. 15. – №. 4. – С. 323-338.

Authors

Starshinova Alevtina V.
Ural federal university named after the first president of Russia B. N. Yeltsin;
Doctor of sociological Sciences, Professor, head of Department of social work
Russian Federation, 620000, Yekaterinburg, Lenina, 51
a.v.starshinova@urfu.ru

Pankova Svetlana N.
Ural federal university named after the first president of Russia B. N. Yeltsin;
Candidate of sociological Sciences, associate Professor

Russian Federation, 620000, Yekaterinburg, Lenina, 51
s.pankova@icloud.com

Blohina Svetlana I.
State budgetary institution health Sverdlovsk oblast children's clinical hospital clinics
«Scientific and practical Centre «Bonum»,
Doctor of medical science, Professor, The chief physician Advisor
Russian Federation, 620149, Yekaterinburg, Bardina, 9A
bonum@bonum.info

Gogoleva Ekaterina A.
Ural federal university named after the first president of Russia B. N. Yeltsin;
Assistant Professor of social work
Russian Federation, 620000, Yekaterinburg, Lenina, 51
21120904@mail.ru

Tkachenko Tat'jana Ja.
State budgetary institution health Sverdlovsk oblast children's clinical hospital clinics
«Scientific and practical Centre «Bonum»,
Candidate of technical Sciences, head of research Department
Russian Federation, 620149, Yekaterinburg, Bardina, 9A
ttkachenko@bonum.info

УДК 612.3.614.3.(470.54)

Трихина В. В., Позняковский В. М. **РОЛЬ ФАКТОРА ПИТАНИЯ В ЗАЩИТЕ ОРГАНИЗМА РАБОЧИХ ОТ ВОЗДЕЙСТВИЙ НЕБЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ПРОИЗВОДСТВА**

ФГБОУ ВО Кемеровский технологический институт пищевой промышленности (университет), г. Кемерово, Российская Федерация

Резюме. В статье приводятся данные о влиянии пищевых, биологически активных веществ на защитные и компенсаторные функции организма рабочих. Выявлено, что витамины и пектин, включенные в состав витаминизированного безалкогольного напитка, обладают действенным потенциалом защиты организма рабочих от воздействия неблагоприятных условий производства, и могут служить фактором сохранения здоровья, профилактики профессиональных и производственно-обусловленных заболеваний.

Ключевые слова: питание, защита организма рабочих, витаминизированные напитки

Одним из мер профилактики профессионально-обусловленных заболеваний рабочих промышленных предприятий, сохранения здоровья и работоспособности является разработка научнообоснованных рационов с учетом специфики труда, характера воздействия на организм неблагоприятных факторов производства [1, 2]. Указанное направление является одним из приоритетных в современной нутрициологии, что подтверждено рядом правительственных актов и постановлений [3, 4].

Известно, что при работе в условиях нагревающего микроклимата, который имеет место на металлургических предприятиях, в т.ч. при производстве алюминия, отмечаются значительные потери воды с потом, что приводит к повышенному расходу организмом витаминов и минеральных веществ.

Характерное сочетание неблагоприятных условий труда, при одновременном дефиците жизненно важных микронутриентов, является причиной проявления психосоматической дизадаптации и, как результат этого, увеличения частоты хронических, в т.ч. профессиональных и производственно-обусловленных заболеваний.

Цель работы: Основной вектор решения рассматриваемой проблемы — создание и практическая реализация новых видов специализированных продуктов, в т.ч. безалкогольных напитков с направленными функциональными свойствами. При этом необходимо подтверждение качества и потребительских свойств рассматриваемой продукции путем проведения экспериментальных исследований или клинических испытаний [5, 6].

Материалы и методы

Объектами исследования являлись рационы питания рабочих

алюминиевого производства, биологические среды (слюна, моча), витаминизированный безалкогольный напиток.

Фактическое питание изучали с использованием метода 24-часового воспроизведения (А. К. Батулин, 1998).

Аскорбиновую кислоту и рибофлавин определяли по уровню их экскреции с утренней часовой пробой мочи, взятой натощак, витамин С по методу Тильманса, В2-флюорометрическим методом.

В качестве продукта перекисного окисления липидов исследовался малоновый диальдегид (МДА). Выбор этого показателя связан с тем, что одним из основных субстратов свободнорадикального окисления служат молекулы ПНЖК и липидные компоненты липопротеинов низкой и очень низкой плотности. В результате окисления жирных кислот образуются гидроперекиси (диеновые конъюгаты), которые метаболизируются во вторичные продукты — малоновый диальдегид. Для его определения применяли флюорометрический метод, основанный на том, что конечный продукт перекисления липидов — МДА, образует с тиобарбитуровой кислотой флюоресцирующий комплекс, интенсивность света которого прямо пропорциональна концентрации МДА.

Изучена активность двух антиоксидантных энзимов — супероксиддисмутазы (СОД) и каталазы. Активность СОД определяли хемилюминисцентным методом по степени ингибирования восстановления нитросинего тетразолия (НТЗ) в присутствии НАДН фенозинметасульфата (ФМС).

Принцип определения активности каталазы основан на том, что фермент разрушает субстрат H₂O₂, неразрушенную часть перекиси водорода измеряют с помощью молибдата натрия.

Использовали наиболее простой и, вместе с тем, достоверный способ определения антиоксидантных возможностей организма — исследование слюны. В слюне присутствуют свободные радикалы, которые образуются в процессе антибактериальной защиты, а также ферментативным путем пероксидазных реакций. Показано, что слюна обладает антиоксидантными свойствами, т.к. содержит ферменты ингибирующие свободнорадикальное окисление.

О влиянии ферментов слюны (каталазы и супероксиддисмутазы) свидетельствует обратная связь между их активностью и количеством ТБК-активных продуктов, их содержание коррелирует с аналогичными показателями в эритроцитах.