

ПРИОРИТЕТНЫЕ СВОЙСТВА ХАРАКТЕРА УСПЕШНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ ГЛАЗАМИ ГЛАВНЫХ ВРАЧЕЙ И ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

Тайц Б.М.¹, Косенко А.А.¹, Стволинский И.Ю.¹, Грандилевская О.Л.¹, Тайц А.Б.¹

¹ГБОУ ВПО «Северо-западный государственный медицинский университет имени И.И. Мечникова» Министерства здравоохранения Российской Федерации» Санкт-Петербург (191015, Россия, г. Санкт-Петербург, ул. Кирочная, д.41; 195067, Россия, г. Санкт-Петербург, Пискаревский пр., д. 47); e-mail: rectorat@szgmu.ru

По результатам комплексного исследования по специально разработанной методике изучения личностного профиля руководителя представлен групповой портрет личности руководителей глазами главных врачей и заместителей главного врача, установлены различия во мнениях управленцев об обязательных чертах характера успешного руководителя в зависимости от типа медицинского учреждения. Установлено, что заместители главного врача придают большее значение, чем главные врачи, свойствам характера, таким как инициативность и решительность, дисциплинированность и организованность, способность брать на себя ответственность, отказ от нарушения любых правовых норм в любых условиях, приверженность к неукоснительному соблюдению интересов пациента; при разработке систем управления персоналом к достижению целей организации главный врач, владеющий информацией об ожиданиях работников относительно обязательных качеств характера и свойств личности руководителя, может своевременно изменить стиль руководства в соответствии с ожиданиями подчиненных.

Ключевые слова: социологический опрос, городская поликлиника, городской стационар, руководитель медицинской организации, врач, главный врач, заместитель главного врача, черты характера и свойства личности успешного руководителя.

PRIORITY FEATURES OF A SUCCESSFUL LEADER, ACCORDING TO THE OPINION OF CHIEF PHYSICIANS OF MEDICAL ORGANIZATIONS AND THEIR DEPUTIES

Taits B.M.¹, Kosenko A.A.¹, Stvolinsky I.Y.¹, Grandilevskaya O.L.¹, Taits A.B.¹

¹State Educational Institution of Higher Professional Education "Northwestern State Medical University named after I.I. Mechnikov" of the Ministry of Healthcare of the Russian Federation", St. Petersburg (191015, Russia, St. Petersburg, Kirochnaya street, 41; 195067, Russia, St. Petersburg, Piskarevskiy Prospect, 47); e-mail: rectorat@szgmu.ru

According to the results of a comprehensive study by a specially developed method of studying a personality profile of a leader, a group portrait of leaders' personality is presented through the eyes of chief physicians and deputy chief physicians, differences in managers' opinion are discovered about the required character features of a successful leader, depending on the type of medical facility. It's discovered that deputy chief physicians attach greater importance than chief physicians to such character features as initiative and determination, self-discipline and organization, the ability to take responsibility, the rejection of any violation of legal norms under any conditions, the commitment to full compliance with interests of a patient; when developing human resources management systems to achieve the goals of organization, a chief physician who has the information about the expectations of employees regarding the obligatory features of character and personality of a leader, can change his style of management in a timely manner in accordance with the expectations of subordinates.

Keywords: sociological survey, city polyclinic, city hospital, head of the medical organization, attending physician, chief physician, deputy chief physician, features and personality of a successful leader.

Черты характера составляют те существенные свойства человека, которые определяют тот или иной образ поведения, образ жизни. Статику характера определяет тип нервной деятельности, а его динамику — окружающая среда. Также характер понимается как: система устойчивых мотивов и способов поведения, образующих поведенческий тип личности; мера уравновешенности внутреннего и внешнего миров, особенности адаптации

индивида к окружающей его действительности; отчетливо выраженная определенность типичного поведения каждого человека [9,10, 12,14].

Реформы, проводимые в отрасли бюджетного сектора, в том числе и в здравоохранении, являются обязательным условием развития социальных институтов России. Трудности реализации реформ в определенной степени связаны с тем, что они не в полной мере учитывают роль современного руководителя в достижении целей и задач организации [5,6]. Управление человеческими ресурсами является одним из важнейших направлений в деятельности организации и считается основным критерием ее экономического успеха. И если раньше главное внимание уделялось развитию и совершенствованию технического прогресса, внедрению прогрессивных технологий, модификации организационных структур, то в настоящее время не меньшее значение придается человеческому фактору, иными словами, сущность успеха определяют люди [3,7]. По мнению Дубрина Э. (2003 г.) профессионально-личностная успешность руководителя должна включать в себя два основных компонента: субъективный и объективный. Субъективный компонент успешного руководителя представляет собой личностные качества, которые можно квалифицировать исходя из основных личностных сфер человека. Объективный компонент профессионально-личностной успешности руководителя обусловлен соответствующими результатами профессиональной управленческой деятельности [4].

Актуальность выбора респондентов (главных врачей различных типов медицинских организации и их заместителей) в качестве объектов исследования обусловлена тем, что успешность деятельности медицинских организаций во многом зависит от личности руководителей. Составленный руководителями коллективный портрет успешного руководителя, может представлять научный, а в большей степени, практический интерес в деле совершенствования системы управления процессами в организации и мотивирования кадров.

Цель исследования: путем социологического опроса по специально разработанной анкете выявить приоритетные свойства характера успешного руководителя медицинских организаций, установить различия мнений главных врачей и заместителей главных врачей о приоритетных чертах характера современного успешного руководителя.

Материалы и методы

Разработан опросник «Личностный профиль руководителя», основанный на опыте руководителей и данных литературы [2,6,8,13,14]. Дано определение «успешный руководитель» - главный врач способный обеспечить эффективную деятельность медицинского учреждения. Испытуемый распределял 11 баллов между четырьмя

вариантами каждого из утверждений. В каждом вопросе предлагался список из 4 слов (сочетаний слов), обозначающих свойства личности, из которых необходимо выбрать, в наибольшей степени, характеризующие эталонную личность успешного руководителя («мой идеал») в личном представлении испытуемого. Если испытуемому казалось, что одно из перечисленных свойств личности наиболее важно, он ставил оценку - 11 баллов; если считал свойство личности не существенным, то испытуемый у него присуждал ни одного балла. В остальных случаях по собственному усмотрению испытуемый распределял 11 баллов между четырьмя предложенными в каждом утверждении свойствами личности. Баллы, присуждаемые каждому фактору (черте характера/свойству личности), вносились в таблицу ответов. Применен автоматизированный вариант расчета значений показателей. Таким образом, каждый испытуемый самостоятельно «взвесил» обязательные свойства характера руководителя, затем объединенных в 3 группы (3 компонента):

Компонент социализации. Социализация – это процесс усвоения индивидом определенной системы знаний, норм и ценностей, позволяющих ему осуществлять свою жизнедеятельность адекватным для данного общества способом. Как факторы рассматривались следующие черты и свойства характера: вежливость, оптимизм, тактичность, скромность, доброжелательность.

Компонент коллективного общения. Коллективное общение – владение навыками межличностного общения и сотрудничества, продуктивной индивидуальной и коллективной творческой работой в процессе деятельности; вовлечение работников в деятельность, приобщение к решению задач, имеющих практическое значение. Как факторы рассматривались следующие черты и свойства характера: эмоциональная уравновешенность, справедливость, твердость, самокритичность, способность к компромиссу.

Лидерский компонент. Лидерство включает стратегию или стратегическое мышление; оно означает наличие представления о том, куда должна идти организация или чем она должна быть или заниматься, а также способность решать, что важно для успеха организации; включает предвидение будущего. Как факторы рассматривались следующие черты и свойства характера: инициативность и решительность, дисциплинированность и организованность, способность брать на себя ответственность, отказ от нарушения любых правовых норм в любых условиях, приверженность к неукоснительному соблюдению интересов пациента.

Были рассчитаны средние баллы по каждому фактору и по каждому из 3 компонентов, затем рассчитан средний балл по всем факторам. При расчете групповых характеристик применялись методы описательной статистики, дисперсионный анализ. Дисперсионный анализ позволил дать обобщенную характеристику средним величинам и позволил

установить достоверность разности частных средних, а также измерить долю факториальной дисперсии ($S_{\text{факт.}}$) в общей дисперсии ($S_{\text{общ.}}$), с последующим расчетом η^2 – доли влияния количественной оценки значимости того или иного свойства характера среди прочих.

Использовались программные продукты Excel -2007: статистические функции. Для получения индивидуальных результатов использовался автоматизированный вариант методики.

Объекты исследования

Группа I «Заместитель главного врача (заместители главного врача по медицинской части, по ЭВН, по организационно-методическим вопросам)». Период сбора данных 2011-2012 гг. Контингент: заместители главных врачей бюджетных учреждений здравоохранения - слушатели циклов общего усовершенствования и профессиональной переподготовки кафедры общественного здоровья и управления здравоохранения ГБОУ ВПО СЗГМУ им. И.И. Мечникова Минздрава России. Выданы пакеты документов по числу фактических лиц – 45. Сдали пакеты документов в установленные сроки – 45 человека. Для формирования базы исследования пригодны 40 пакета с информацией (выполнены условия анкетирования/ тестирования в полном объеме).

Группа II «Главный врач». Период сбора данных 2009-2011 гг. Контингент: главные врачи бюджетных учреждений здравоохранения - слушатели циклов общего усовершенствования и профессиональной переподготовки кафедры общественного здоровья и управления здравоохранения ГБОУ ВПО СЗГМУ им. И.И. Мечникова Минздрава России. Выданы пакеты документов по числу фактических лиц – 146. Сдали пакеты документов в установленные сроки – 144 человека. Для формирования базы исследования пригодны 144 пакета с информацией (выполнены условия анкетирования/ тестирования в полном объеме).

Авторы благодарят руководителей городских поликлиник, врачи которых приняли участие в опросе, за понимание и содействие в проведении анкетирования. Мы признательны врачам, принявшим участие в проведении социологического опроса/анкетирования, за уделенное этому время и откровенность.

Результаты и их обсуждения

Установлено, что в группах главных врачей и их заместителей, средние балльные оценки, отражающие мнение респондентов о приоритетности обязательных черт и свойств характера главных врачей, не имели достоверных различий.

Балльная оценка по компоненту «Лидерство» составила $32,8 \pm 5,3$ балла в группе главных врачей и $35,3 \pm 7,1$ балла в группе заместителей главных врачей. По компоненту «Социализация» соответственно $9,9 \pm 2,0$ балла и $10,5 \pm 2,1$ балла. По компоненту «Коллективное общение» - $11,7 \pm 2,0$ балла и $9,8 \pm 2,0$ балла.

В таблице 1 представлены результаты сравнения мнения респондентов относительно приоритетных черт характера успешного руководителя, измеряемого в баллах.

Таблица 1

Результаты сравнения мнения респондентов относительно приоритетных черт характера успешного руководителя, измеряемого в баллах

	Должность	Главный врач	Заместитель главного врача
№№	Свойства личности	$M \pm \delta$	$M \pm \delta$
Компонент лидерства			
1	Инициативность и решительность	4,06±0,9	5,90±1,2
2	Организованность и дисциплинированность	7,75±1,6	8,27±1,7
3	Ответственность	6,16±1,4	6,81±1,4
4	Законопослушность	7,01±1,5	7,18±1,5
5	Приверженность интересам пациента	5,82±1,7	7,10±1,5
Компонент коллективного общения			
6	Эмоциональная уравновешенность	5,14±1,2	2,96±0,6
7	Справедливость	2,13±0,5	1,36±0,3
8	Твердость данного слова	1,15±0,3	1,06±0,2
9	Самокритичность	1,44±0,3	2,08±0,4
10	Способность к компромиссу	2,87±0,6	2,33±0,5
Компонент социализации			
11	Вежливость	1,80±0,4	2,14±0,4
12	Оптимизм	1,12±0,2	1,36±0,3
13	Тактичность	3,69±0,9	3,13±0,7
14	Скромность	2,55±0,5	1,74
15	Доброжелательность	2,31±0,5	1,56

Таким образом, установлены приоритетные характеристики личности главного врача (личностный профиль). Главный врач должен уметь разумно планировать и упорядочивать ход всей своей деятельности, сознательно подчинять свое поведения общепринятым нормам,

требованиям ведения дела, защищать и соблюдать права пациента, не допускать нарушения действующего законодательства. Главный врач наряду с другими указанными качествами и свойствами характера должен, быть способным к самостоятельной постановке целей и добиваться достижения поставленных целей, ориентироваться в сложившейся обстановке, в которой приходится действовать, определять пути достижения поставленных целей, самостоятельно действовать и брать на себя ответственность за предпринимаемые действия. При этом значимым свойством характера признается эмоциональная уравновешенность.

Тем не менее, значимость той или иной черты характера среди прочих в группах главных врачей и заместителей различна. На рисунке 1 представлены значения показателя η^2 , отражающего долю влияния набранных баллов респондентами при выборе того или иного свойства характера успешного руководителя среди прочих. На рисунке указаны только те свойства характера, балльная оценка по которым была выше результирующей средней балльной оценки по иным свойствам характера при $p < 0,05$. Для заместителей главного врача наиболее значимыми чертами явились: дисциплинированность и организованность (13,3% против 8,4% в группе главных врачей); приверженность интересам пациента (12,70% против 5,4%); отказ от нарушения любых правовых норм в любых условиях (12% против 7,6%), способность брать на себя ответственность (10,9% против 6,2%), приверженность интересам пациента (12,7% против 5,4%). Наличие эмоциональной уравновешенности были более значимы для главных врачей (3,1% против 4,0%). Заместители в отличие от главных врачей считали значимыми свойствами характера самокритичность руководителя (2,1%) и тактичность (3,9%). Главные врачи – справедливость (6,3%).

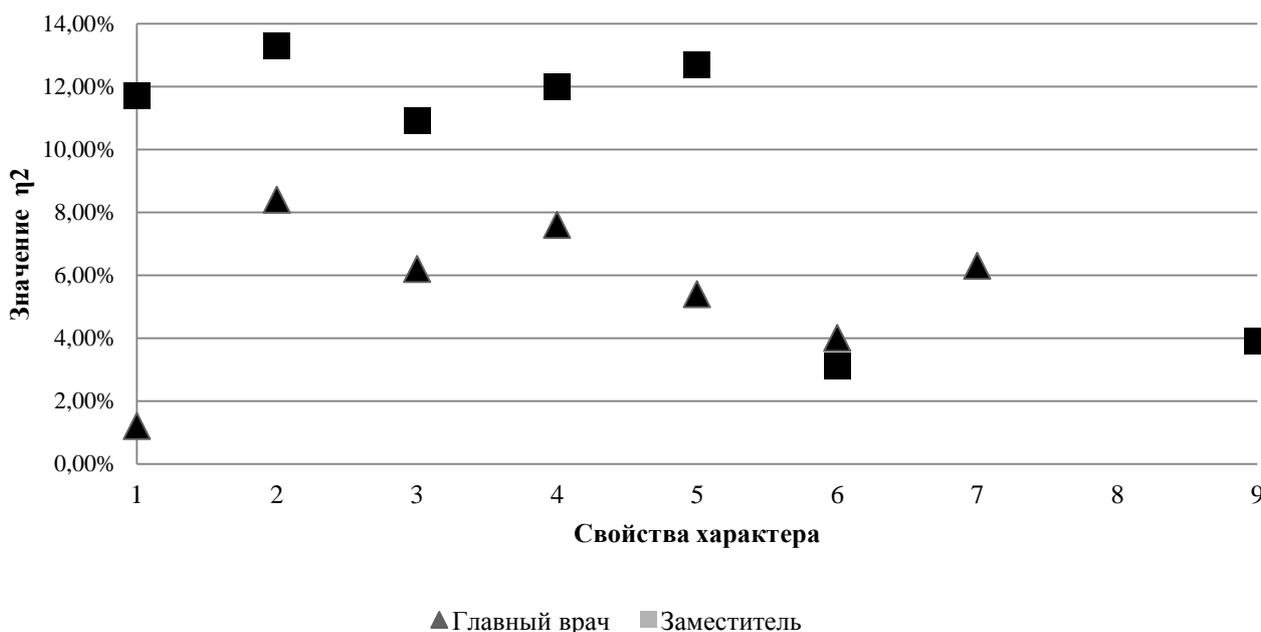


Рис. 1. Доля влияния набранных баллов респондентами при выборе свойств характера успешного главного врача среди прочих (η^2 в %).

Перечень свойств характера: 1.Инициативность и решительность; 2.Дисциплинированность и организованность; 3.Способность брать на себя ответственность; 4. Отказ от нарушения любых правовых норм в любых условиях; 5.Приверженность к неукоснительному соблюдению интересов пациента; 6.Эмоциональная уравновешенность; 7.Справедливость; 8.Твердость данного слова; 9.Самокритичность.

Выводы

1. Личностный профиль успешного руководителя, составленный самими главными врачами и их заместителями, имеет общие характеристики. Приоритетными являются свойства личности, которые включены в лидерский компонент. Средняя балльная оценка по этому компоненту достоверно выше, чем по компонентам «Социализация» и «Коллективное общение».

2. Главные врачи, составляя личностный профиль руководителя, выделяют более широкий спектр личностных свойств необходимых для эффективной деятельности, указывают на относительно равнозначное их значение.

3. Заместители главного врача акцентируют и придают большее значение, чем главные врачи, свойствам характера, объединенных в лидерский компонент (инициативность и решительность, дисциплинированность и организованность, способность брать на себя ответственность, отказ от нарушения любых правовых норм в любых условиях, приверженность к неукоснительному соблюдению интересов пациента). Представители обеих групп выразили равнозначную уверенность, что главный врач должен быть эмоционально уравновешенным человеком. Заместители указали на высокую востребованность таких черт характера у руководителя как самокритичность и тактичность.

4. При разработке систем мотивирования персонала к достижению целей организации главный врач, владеющий информацией об ожиданиях работников относительно обязательных качеств характера и свойств личности руководителя, может своевременно изменить стиль руководства в соответствии с ожиданиями подчиненных.

Список литературы

1. Андреева Г.М. Психология социального познания: Учебное пособие для вузов.
2. Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь - справочник по психологической диагностике. - Киев, 1989. – 500 с.
3. Вайнштейн, Л.А. Психология управления и основы лидерства: учебное пособие – Минск: ГИУСТ БГУ, 2008. – 279 с.
4. Дубрин, Э. Успешный руководитель – М.: Изд-во АСТ, 2003. – 347 с.
5. Ефремова Т.Ф. Современный толковый словарь русского языка: 3-е изд., перераб. и доп. – М.: АСТ, Астрель, Харвест, 2006. – 201с.

6. Забродин Ю.М., Похилько В.И., Шмелев А.Г. Статистические и семантические проблемы конструирования и адаптации многофакторных личностных тест-опросников//Психол. журн., т. 8, № 6, 1987.— с. 79-89.
7. Михайлов А.В. Человек и культура: Индивидуальность в истории культуры. – М., 1990 – с. 43–72.
8. Орел В.И. Медико-социальные и организационные проблемы формирования здоровья детей в современных условиях: автореф. дис.... д-ра мед.наук / СПб – 44с.
9. Радугин А.А. / Научный редактор Е.А. Кротков. – Психология - М.: Центр, 2003 – 145с.
10. Словарь по этике/ под редакцией Кона И.С. – М.: Политиздат; Издание 4–е издание – 1981.– 430 с.
11. Управление организацией. Учебник. [Под ред. Поршнева А.Г., Румянцевой З.П., Саломатина] – М.: ИНФРА–М, 2000. – 669 с.
12. Михайлова Ю.В., Данилова Н.В., Шестаков М.Г. Состояние и перспективы развития кадрового потенциала системы здравоохранения // Здравоохранение Российской Федерации – 2008. – № 1. – С. 52–54.
13. Осокин Р.В., Носова Н.С. Феномен лидерства. Первый среди равных – Издательство: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2008. – 200 с.
14. Радугин А.А. / Научный редактор Е.А. Кротков. – Психология –М.: Центр, 2003 – 145с.

Рецензенты:

Лучкевич В.С., д.м.н., профессор, заведующий кафедрой «Общественного здоровья и здравоохранения» ГБОУ ВПО «Северо-западный государственный медицинский университет имени И.И. Мечникова Министерства здравоохранения Российской Федерации», г.Санкт-Петербург.

Филатов В.Н., д.м.н., профессор, заведующий кафедрой социальной гигиены, экономики и управления здравоохранением ГБОУ ВПО «Северо-западный государственный медицинский университет имени И.И. Мечникова» Министерства здравоохранения Российской Федерации, главный специалист по вопросам экономики и управления здравоохранением Комитета по здравоохранению Санкт-Петербурга, г.Санкт-Петербург.