

ВРАЧ-РУКОВОДИТЕЛЬ КАК СУБЪЕКТ ВЛАСТИ И МЕНЕДЖМЕНТА

Б.А. Ясько, Б.В. Казарин, Л.В. Камушкина

*Кубанский государственный медицинский университет,
г. Краснодар, shabela@yandex.ru, borisVK2002@yandex.ru*

Статья является первой из трех запланированных публикаций, посвященных организационной психологии здравоохранения, в частности проблеме власти, менеджмента и личности врача-руководителя как ее субъекта. В первой части рассматриваются сущность компетентностного подхода в современном HR-менеджменте, эмоциональный интеллект как организационно-психологическая категория.

Ключевые слова: Менеджмент в здравоохранении, Эмоциональный интеллект, Психология личности.

THE DOCTOR-HEAD AS THE SUBJECT OF THE POWER AND MANAGEMENT

B.A. Jasko, B.V. Kazarin, L.V. Kamushkina

*The Kuban state medical university,
Krasnodar, shabela@yandex.ru, borisVK2002@yandex.ru*

Article is the first of three planned publications devoted to organizational psychology of public health services, in particular to a problem of the power, management and the person of the doctor-head as its subject. In the first part the essence and competence of the approach of modern HR-management, emotional intelligence as an organizational-psychological category are considered.

Keywords: Management in public health services, Emotional intelligence, Psychology of the person.

В предлагаемом цикле публикаций, состоящем из трех частей, связанных единым объектом исследования и заданной концепцией, мы ставим *цель* рассмотреть организационно-психологические аспекты управленческой деятельности в системе здравоохранения. В качестве *объекта* изучения выступает врач-руководитель как субъект управленческой деятельности. *Предметом* исследования выделены состав-

ляющие организационно-психологических компетенций врача-руководителя, а именно: эмоциональный интеллект и стили управленческой деятельности на различных уровнях менеджмента организации.

В первой части, носящей теоретический характер, рассматриваются сущность компетентностного подхода в современном HR-менеджменте, анализируется концепция эмоционального интеллекта как компонента

профессиональных компетенций руководителя. Вторая часть посвящена анализу методологии и методов оценки управленческих компетенций, приемлемых для системы медицинских организаций. В третьей части представлены результаты эмпирического исследования, отражающие специфику организационной власти и менеджмента в системе учреждений здравоохранения.

Часть 1. Эмоциональный интеллект врача-руководителя в контексте компетентностного подхода.

В управлении персоналом организации компетенции интерпретируются как единство знаний, профессионального опыта, способностей действовать и навыков поведения индивида, определяемых целью, заданностью ситуации и должностью [5, с.134]. Если принять за основу содержания понятия «компетенции» круг задач, выполняемых работником, набор основных обязанностей, которые имеет право и должен осуществлять субъект труда на конкретном трудовом посту (должности) в организации, то видим, что компетенции в этом смысле являются продуктом организационного проектирования. При этом профессиональные задачи могут быть конкретно-специфичными или инвариантно-типичными для профессии и специальности, как ее разновидности. *Компетентность* в данном контексте может рассматриваться как характеристика субъекта труда, обозначающая его умение и готовность справляться с профессиональными задачами (компетенциями).

Анализ работ, посвященных исследованию проблемы компетентностного подхода в оценке готовности субъекта к решению профессиональных задач, свидетельствует

о том, что наиболее интенсивно изучаются разнообразные аспекты данной проблемы в контексте становления современной концепции общего и профессионального образования [напр., 2 и др.]. Исследования эффективности труда опытного профессионала, его готовности к изменяющимся трудовым постам и условиям профессиональной деятельности, в частности в медицине и системе здравоохранения в целом, с позиций компетентностного подхода малочисленны, при том что актуальность изучения этого важного организационно-психологического ресурса повышения эффективности оказания медицинской помощи не вызывает сомнения. В этой связи особое значение имеет понимание работодателем и субъектом управленческого труда специфики инвариантов базовых управленческих компетенций. Как отмечается в ряде исследований в области организационной психологии [1, 4 и др.], пробуждение в работниках инициативы, стремления к успеху, способность привлекать в организацию профессионалов и удерживать их, работать на уровне высоких стандартов — это безусловные составляющие эффективного менеджмента, являющиеся одновременно и базовыми компетенциями управленческих кадров [4, с. 27]. Базовые, или общие, компетенции — это компетенции, определяющие организационные требования к профессионалам, работающим в условиях определенного трудового поста, в данном случае таковым является менеджмент, соответствующий должности руководителя линейного или высшего (топ-менеджмент) уровней. При этом профессиональные знания и опыт составляют так называемую

исроговую компетентность, специфичную для конкретных профессиональных сфер, в данном случае — этой сферой является медицина.

Установлено, что в инвариантное ядро базовых компетенций входят качества, наличие которых является безусловным требованием к руководителю, независимо от того, какому уровню менеджмента соответствует занимаемая им должность. Это, в частности, коммуникативные качества, способность к руководству (лидерство), самостоятельность (независимость), гибкость, общий, социальный и эмоциональный интеллект [6, с. 251-252].

В последнее время в ряде исследований утверждается высокая значимость, с точки зрения базовых управленческих компетенций, *эмоционального интеллекта* (EI) [4, 8]. В соответствии с одной из наиболее утвердившихся концепций EI, принадлежащей J.D. Mayer и P. Salovey, он рассматривается как приобретаемая человеком в персонификации когнитивная способность точно осознавать, понимать и выражать свои чувства, а также контролировать свои эмоции [7, с. 33]. Эти способности подразделяются на четыре группы, причем в каждой группе имеются четыре основных способности, различающиеся по своим предпосылкам [8]. Так, группа I включает получение и распознавание эмоциональной информации и составляет самые элементарные умения, связанные с эмоциональной сферой: восприятие, оценка и выражение эмоции. Эти элементарные процессы восприятия являются необходимыми предпосылками к дальнейшей переработке эмоциональной информации. Группа II описывает пути ис-

пользования эмоций для стимулирования мыслительного процесса («эмоциональная фасилитация мышления») и определяет различные эмоциональные события, способствующие интеллектуальной обработке информации. Группа III включает способности понимать и анализировать эмоции. Она представлена способностями, которые обуславливают абстрактное понимание и мышление по поводу эмоций. Их диапазон простирается от умения назвать эмоции и опознавать связи между словами и самими эмоциями, до осознанного умения переходить от одних эмоций к другим. Можно предположить, что этот компонент EI наиболее близок к *управленческому интеллекту*, рассматриваемому как «способность индивида наиболее рационально использовать полученную информацию в качестве предпосылки к какой-либо идее или как руководство к действию» [3, с. 27].

Группа IV объединяет способности индивида управлять своими и чужими эмоциями в целях стимулирования эмоционального и интеллектуального роста. Это интегральное качество подразумевает наличие наиболее развитых личностных навыков, начиная со способности оставаться открытым для чувств — как приятных, так и неприятных — и заканчивая способностью управлять эмоциями в себе самом и в окружающих, усиливая приятные эмоции и гася неприятные. Эта группа способностей высшего порядка представляет переплетение очень многих факторов, в том числе мотивационных, эмоциональных и когнитивных, которые надлежит распознать и сбалансировать, чтобы успешно управлять чувствами и справляться с ними.

В медицине руководителями становятся, как правило, опытные врачи, профессионалы, люди со сформировавшейся профессиональной позицией, профессиональной идентичностью. Однако потенциал управленческих компетенций при подборе и расстановке управленческих кадров мало известен. Не разработаны научные подходы к его диагностике. Изменение профессионального статуса влечет за собой не только появление дополнительных профессиональных функций и обязанностей для субъекта. Оно требует развития комплекса психологических, личностных качеств, обуславливающих успешность управленческой деятельности. Дифференциальная диагностика этих свойств с позиций компетентностного подхода, основанная на научно обоснованных критериях, в частности определяющих структуру эмоционального интеллекта, его взаимосвязи с наиболее эффективными стилями управленческой деятельности, может позволить работодателю более целенаправленно формировать управленческие команды линейного и топ-менеджмента в учреждениях здравоохранения различного профиля и статуса.

Список литературы

1. Вундкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. — М., — 1991.

2. Зимняя И.А. Ключевые компетенции — новая парадигма результата современного образования. // Компетенции в образовании: опыт проектирования / Под ред. А.В. Хуторского. — М., — 2007.

3. Менкес Д. Управленческий интеллект — отличительная способность успешного руководителя / Пер. с англ. — М.: Эксмо, — 2008.

4. Морозова Г.Б. Психологическое сопровождение организации и персонала. — СПб.: Речь, — 2006.

5. Управление персоналом: Энциклопедический словарь / Под ред. А.Я. Кибанова. — М., 1998.

6. Born M. Ph., Jansen P.G.W. Organizational Turnaround // International Handbook of Selection and Assessment / Edited by N. Anderson, P. Herriot. Chichester, et al. 1997.

7. Emotional intelligence: an International Handbook / Ralf Schulze, Richard D. Roberts (eds.). — Cambridge — Göttingen: Hogrefe & Huber Publisher. — 2005.

8. Goleman D. Working with Emotional Intelligence. — New York: Bantam Books, — 1998.