**Канюка Галина Степанівна. Психологічні основи успішності управлінської діяльності керівників закладів охорони здоров'я : Дис... канд. наук: 19.00.05 – 2002**

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **Канюка Г.С.**Психологічні основи успішності управлінської діяльності керівників закладів охорони здоров'я. - Рукопис.Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.05 - соціальна психологія. - Інститут психології ім.Г.С.Костюка АПН України. - Київ, 2002.Дисертація присвячена вивченню психологічних характеристик керівників закладів охорони здоров'я різних посадових рангів і визначенню психологічних факторів, що забезпечують успішність управлінської діяльності. Встановлено, що управлінська діяльність на різних посадових рівнях пред'являє певні вимоги до психологічних якостей керівників, завдяки чому психологічні портрети головних лікарів, їх заступників і завідувачів відділень мають відмітні особливості. Під впливом вимог управлінської і професійної (лікарської) діяльності у керівників галузі формуються особистісні зміни двох типів: які сприяють успішності управління, якщо психологічні якості керівників відповідають необхідним вимогам; або перешкоджають їй, якщо особистісні характеристики керівників не відповідають вимогам управлінської діяльності.Виявлені 5 факторів, що забезпечують успішність управління, і визначені напрямки удосконалення добору і підготовки управлінського персоналу в галузі. Доведена валідність використаних у дослідженні методик і можливість їх використання у доборі керівників медичних закладів різних управлінських рівнів.Запропоновано ряд заходів щодо удосконалення системи добору і підготовки управлінських кадрів на різних рівнях системи охорони здоров'я. |

 |
|

|  |
| --- |
| 1. Визначення психологічних характеристик керівників закладів охорони здоров’я різних рівнів управління, які впливають на успішність їх професійної діяльності, - одна із пріоритетних проблем ефективного управління галуззю. В Україні в жодній сфері господарювання подібні дослідження не проводилися, в світової практиці є поодинокі дослідження. Встановлено, що в період реформування системи охорони здоров'я вивчення індивідуально-психологічних особливостей керівників і визначення психологічного портрету керівників різних посадових рівнів стає перспективним напрямком для удосконалення системи добору, підготовки і перепідготовки управлінського персоналу, оптимізації трудової діяльності керівників і підвищення ефективності роботи медичних закладів.2. Основним методичним прийомом для визначення найбільш значущих психологічних характеристик керівників стало зіставлення вимог управлінської діяльності до психологічних якостей керівників різних посадових рівнів з оцінками особистісних властивостей керівників, одержаними за допомогою психодіагностичного методу.3. Виділено основні психологічні фактори, які сприяють успішності управлінської діяльності керівників закладів охорони здоров’я: "управлінська майстерність", "лідерство", "інтелект", "орієнтація на виробничий успіх", "настанова на соціальне схвалення". Встановлено психологічні особливості управлінської діяльності керівників закладів охорони здоров’я: головних лікарів, заступників головних лікарів, завідувачів відділень. Визначено, що для підвищення управлінської діяльності керівників необхідно сполучення психологічного добору керівників, формування і розвиток професійно важливих якостей керівників в період їх підготовки і перепідготовки та створення соціальних умов, які стимулюють ділову орієнтацію управлінського персоналу.4. Визначено сфери психічної діяльності керівників закладів охорони здоров’я, які перебувають під найбільшим навантаженням управлінської діяльності. Встановлено, що у головних лікарів управлінська діяльність висуває високі вимоги до комунікативної та інтелектуальної сфер; у завідувачів відділень - до емоційно-вольової та інтелектуальної сфер. У заступників головних лікарів установлена помірна інтенсивність навантаження на всі сфери психічної діяльності при виконанні управлінських функцій.5. Показано, що переважна більшість керівників закладів охорони здоров’я проявляє схильність до професій типа "людина - людина" (76%), має хороший рівень розвитку інтелекту (83,5%), високі і середні організаторські й комунікативні здібності (80,4% і 66,5%), частота прояву останніх суттєво зростає із рівнем посади (p<0,001). Більша частина керівників усіх рівнів управління емоційно врівноважена (79,8%), відчуває себе активними суб'єктами діяльності: у 76,1% переважає інтернальний локус контролю, адекватна або дещо перебільшена самооцінка ділових і особистісних якостей (відповідно 85,5% і 93,6%). Тип міжособистісних відносин керівників закладів охорони здоров’я характеризується поєднанням дружелюбності (73,9%) і домінування (81,1%) з тенденцією останньої характеристики до зростання на першому і другому рівнях управління. Переважним стилем управління є демократичний (71,5%). Домінуючою для керівників медичних закладів є спрямованість на задоволення особистих потреб (51,3%).6. Виявлено, що під впливом професійних і посадових вимог у керівників закладів охорони здоров’я формуються професійні особистісні зміни двох видів. Перший - "загострення" особистісних якостей, які сприяють ефективному виконанню управлінської та професійної діяльності: акцентуації за емотивним (у 72,8%), гіпертимічним (у 66,7%) і наполегливим (у 70,5%) типами. Другий вид змін - розвиток внаслідок недосконалого добору і підготовки керівників тих якостей, які перешкоджають успішності управління (акцентуації за збудливим типом у 42% головних лікарів, за тривожним типом у 37,2% завідувачів відділень, екстернальний локус контролю у 20,8% заступників головних лікарів).7. Визначено основні обмеження успішності управлінської діяльності у керівників закладів охорони здоров’я, які обумовлені несформованістю важливих психологічних здатностей: призупинений саморозвиток (у 38,7%), розмиті особистісні цінності (у 36%), недостатність творчого підходу (у 36%), невміння навчати підлеглих (у 32%). Установлено, що формування більшості управлінських обмежень пов'язано з недостатністю навичок розвязувати проблеми (коефіцієнт кореляції із загальною кількістю обмежень r=0,63, p<0,001).8. На підставі оцінки концептуально-критеріальної та конструктної валідностї доведено діагностичну цінність тестів, які використовувалися у дослідженні: методики М.Вудкока і Д.Френсіса "Аналіз обмежень" для вивчення несформованих психологічних вмінь і навичок керівників; методики Шмішека - для вивчення особистісних акцентуацій; методики "Інтелектуальна лабільність" - для вивчення інтелектуальних особливостей особистості; методики КОС - для вивчення комунікативних і організаторських здібностей керівників; методики Т.Лірі - для вивчення типу міжособистісних відносин, що дає підставу для застосування цих тестів для розв’язування соціально-психологічних завдань, пов'язаних з добором і навчанням управлінського персоналу.9. Результати дослідження дозволили визначити основні шляхи удосконалення роботи кадрових служб галузі з керівниками різних посадових рівнів: впровадження системи науково обгрунтованого добору керівників з урахуванням вимог управлінської діяльності; формування професійно важливих якостей керівників в період їх підготовки і перепідготовки; створення умов для корекції та профілактики особистісних змін, які перешкоджають ефективності управлінської діяльності керівників на різних рівнях управління. |

 |