

## РАЗВИТИЕ АКСИОЛОГИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА РУКОВОДИТЕЛЕЙ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СООБЩЕСТВЕ ВРАЧЕЙ И ПЕДАГОГОВ

Проф. В. И. Лысенко, проф. А. Н. Хвисюк, С. В. Лысенко

Харьковская медицинская академия последипломного образования

*Сформулированы определение и структура аксиологического потенциала в понимании авторов. Изложена проблема определения базовых ценностей руководителя и лидера, а также развития аксиологического потенциала в профессиональной деятельности врачей и педагогов.*

*Ключевые слова:* аксиологический потенциал, феномен лидерства, профессиональная компетентность, множественный интеллект, благородная цель.

### РОЗВИТОК АКСІОЛОГІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ КЕРІВНИКІВ У ПРОФЕСІЙНОМУ СПІВТОВАРИСТВІ ЛІКАРІВ ТА ПЕДАГОГІВ

Проф. В. Й. Лисенко, проф. О. М. Хвисюк, С. В. Лисенко

*Сформульовано визначення та структуру аксіологічного потенціалу в розумінні авторів. Викладено питання визначення базових цінностей керівника та лідера, а також розвитку аксіологічного потенціалу в професійній діяльності лікарів та педагогів.*

*Ключові слова:* аксіологічний потенціал, феномен лідерства, професійна компетентність, множинний інтелект, благородна ціль.

### DEVELOPMENT AXIOLOGICAL POTENTIAL DIRECTORS IN THE PROFESSIONAL COMMUNITY OF DOCTORS AND PEDAGOGUES

V. I. Lysenko, A. N. Khvisiuk, S. V. Lysenko

*The definition and structure of the axiological potential formulated within the meaning of the authors. Presented the problem of determining in practice the basic values directors and leaders, as well as the development axiological potential in professional activities of doctors and pedagogues.*

*Keywords:* axiological potential, the phenomenon of leadership, the professional competence, plural intellect, noble purpose.

Интеграция Украины в европейское пространство связана не только с позитивными перспективами, но и со сложными противоречивыми явлениями, длительными и острыми проблемами в экономической и социальной сферах. Система здравоохранения — не исключение, кризис не обошел и ее.

Греческое слово «кризис» означает «решение», «поворотный пункт», «выход». Имеется в виду крутой поворот в чем-либо, сложный переходный период, тяжелое положение. Проанализировав суть самого слова, становится понятно, что кризис возникает на основе ряда неправильных решений, и выходить из него нужно тоже на основе решений, но уже абсолютно других. Дальнейшее движение в том же направлении только ухудшит ситуацию.

В кризисной ситуации резко замедляется движение вперед, заставляя сначала принять решение: к какой цели двигаться, а это определит, в какую сторону повернуть, как и какими темпами двигаться, с кем вместе преодолевать нелегкий путь.

На сегодня вопрос конечного пункта назначения сформулирован так: строим такую систему здравоохранения, которая сможет каждому пациенту, независимо от социального статуса, оказать квалифицированную помощь в полном объеме по всей территории страны. При этом трансформируется и модернизируется

сеть лечебных учреждений, происходит переход от финансирования койки и штатной единицы к финансированию услуги, когда деньги идут за пациентом. На повестке дня стоит один из главных вопросов — кто поведет, какой лидер, какая команда руководителей. Как никогда актуальными остаются слова Н. И. Пирогова: «Сначала делать людей, а уже из них — специалистов» [2]. Поэтому реформы надо начинать с «реформирования» лидеров. Медицинское образование — это не только внедрение кредитно-модульной системы, а также использование современных технологий, связанных с развитием, обучением, построением карьеры и систем мотиваций, которые служат краеугольным камнем управления персоналом и требуют более широкого внедрения в сферу медицинского образования всех уровней и в медицину в целом. В связи с дальнейшей интеллектуализацией медицины основной проблемой становится формирование и целенаправленное руководство творческим потенциалом современных медицинских учреждений. Сейчас уже широко признается тот факт, что не столько материально-финансовые, сколько интеллектуальные ресурсы определяют уровень учреждения. Профессионал становится важнее производственных ресурсов и ценится тем больше, чем более положительные перемены может вносить за одно и то же время в предмет

своего труда. Профессиональный талант врача становится экономической категорией и проявляется в максимальных переменах, которые он вносит в продукт своего труда за минимальное конкурентоспособное время. В современных условиях экономики это обстоятельство является решающим, поскольку уровень проявления таланта (креативной или творческой энергии) характеризует экономическую суть использования интеллектуальных ресурсов. Только креативная составляющая интеллектуальных ресурсов способна обеспечить достижение как общественной, так и экономической цели в медицине. Чтобы эффективно руководить интеллектуальными ресурсами, необходимо владеть информацией об интеллектуальном капитале каждого сотрудника. Для этого во всех медицинских учреждениях должен быть создан банк данных интеллектуальных ресурсов, который включает в себя многоуровневую информацию о профессиональных интеллектуально-креативных способностях каждого врача и педагога. Предаттестационный цикл (ПАЦ) должен стать системным инструментом управления развития и использования интеллектуального потенциала врача. На наш взгляд, актуально сделать ПАЦ частью мониторинга профессионального и должностного развития врачей, присоединив как составляющую прогнозирования и управления продвижением врача, проектируя равнозначные модели профессионального и служебного роста [6]. Если обратиться к теории научного познания, становится очевидным, что оно невозможно без определения ценности знаний для решения проблем. Теоретико-философское исследование содержания и социального функционирования ценностей в истории общественного развития сформировало аксиологию — науку о ценности. Предметом аксиологии является соотношение между результатами человеческого познания и их оценкой. Для оценки каждого сотрудника необходимо применить основные положения аксиологии. Оценка аксиологического потенциала отличается от формальной аттестации тем, что определяет реальный вклад в работу, профессиональные качества, базовые ценности, негативные императивы, а не только оценивает категорию врача. Данные о том, насколько эффективно сотрудник использует свои профессиональные навыки, квалификацию — составляют его ценность.

Сегодня менеджмент становится искусством, когда успех стратегического управления определяется не только профессионализмом, но и талантом интуиции и предвидения, зависящим от личности руководителя. Любой процесс, поступок человека, его мысли могут стать объектом оценки и содержанием ценности.

Диапазон их социального функционирования многогранно широк: от ценностей ориентации личности до ценностей морали, науки, общечеловеческих ценностей. Пришло время говорить об аксиологии руководства и лидерства, а также о важнейших проблемах их функционирования в практике, что поможет определить основные ценности руководителя и лидера, а также аксиологический потенциал их профессиональной деятельности. Ценности — рубежные начала человеческого выбора, а поэтому они становятся формой свободы человека, т. е. перехода от низших к высшим ценностям. Под системой ценностей понимается совокупность идей, которые регулируют общественные отношения и направляют по определенным векторам жизнь и деятельность руководителя, лидера, составляя мир его жизненных идеалов или негативных императивов. К базовым ценностям руководителя можно отнести чувство долга, высокий интеллектуальный уровень, самостоятельность в принятии решений, самодисциплину, высокую работоспособность, энергичность, стрессоустойчивость, моральность, деловитость, обязательность, инициативность, умение доводить начатое дело до конца. Кроме этого, важны системные ценности — высокий профессионализм, организаторские способности, глубокое чувство личной ответственности.

От личности руководителей всех уровней зависит конечный успех общей работы любого коллектива. Эффективным путем улучшения менеджмента в здравоохранении нам представляется превращение руководителя любого уровня в лидера.

Социальные качества человека обнаруживаются в его личности, поскольку личность — устойчивая система социально значимых черт, характеризующих индивида как члена того или иного сообщества. Личность включает в себя и темперамент, и характер человека, но не ограничивается ими, поскольку личность — ядро, интегрирующее начало, связывающее воедино различные психические процессы индивида и сообщающие его поведению необходимую последовательность и устойчивость [7]. Однако ни темперамент, ни характер ничего не говорят нам о социальной ценности данного человека: обладающий отвратительным характером холерик может преследовать возвышенные цели, а мягкий и уступчивый сангвиник оказаться неадекватной личностью.

Важна структура личности, т. е. сочетание индивидуально-психологических и общественно-политических качеств, проявляемых через отношение к явлениям и событиям во внешнем окружении, а также через своеобразие реализации внутренних психологических функций (памяти, воображения и т. п.).

Аксиологический потенциал — это возможности (условия или обстоятельства) отдельной личности сделать что-либо. Некоторые ученые характеризуют его как социально-биологическую целостность [5]. Нам представляется, что аксиологический потенциал — это внутренний ресурс человека: интеллект, физическое, духовное, нравственное здоровье, знания и умения, которые в процессе его деятельности могут актуализироваться (проявиться) и стать способностью (компетенцией) решать поставленные задачи.

Чуть более 100 лет используется коэффициент интеллекта (IQ), который является попыткой оценки фактора общего интеллекта, хотя существуют и критики. Они считают, что автор IQ «тестирует идеальную усредненность», демонстрирующую стандартность своего решения задач тестирования. Отвечая на потребности оценки уровня интеллекта, американский психолог Гарвард Гарднер предложил теорию «множественного интеллекта», в которой высказано мнение, что человек располагает как минимум семью различными формами интеллекта [3]. Способность к мышлению — это и есть интеллект, а мышление — процесс реализации интеллекта. Он выделил 5 базовых видов мышления:

1. Дисциплинарный — возможность освоить, по крайней мере, одну учебную дисциплину (сюда относятся лидерство и управление), ремесло или профессию.

2. Синтезирующий — способность интегрировать идеи из различных областей знаний в единое целое, а затем на этой основе генерировать новые идеи, концепции, подходы.

3. Креативный — способность генерировать новые идеи и концепции, находить нетривиальные решения, отвечать на новые вопросы и объяснять новые феномены.

4. Респектологический (уважительный) — умение уважать людей, культуры, готовность взаимодействовать с различными типами индивидуумов и социальных структур.

5. Этический — осознание необходимости выполнять человеческий, гражданский, профессиональный долг и нести ответственность за собственные действия в любой из этих сфер.

Процесс развития человека — это расширение его возможностей согласно концепции лауреата Нобелевской премии Амарти Сена [1]. Значит, образование и самообразование дает возможности повысить аксиологический потенциал.

Руководитель, как и любой специалист, сталкивается с проблемой социальной ценности своей деятельности, с оценкой или переоценкой системы своих знаний, с изменчивостью социально-духовных ориентиров или идеалов, происходящих непрерывно в связи с научно-техническим и духовным прогрессом.

Слово «лидер» в английском языке имеет много значений, которые относятся к различным областям человеческой деятельности. Основные и наиболее значимые из них — это глава, руководитель, командир, вождь, вожак, дирижер, первый, главная ветвь, передняя лошадь в упряжке [4, 8, 9]. Рассмотрев ряд значений, легче понять суть термина, которым мы пользуемся без перевода. Лидером называют человека, за которым другие члены коллектива признают право брать на себя наиболее ответственные решения, затрагивающие их интересы и определяющие характер группы. Руководитель назначается, а лидерство признается, если человек обладает яркими, привлекательными для людей чертами, которые ценятся всеми.

Существуют три основных подхода в понимании происхождения лидерства. Согласно «теории черт» лидером может быть человек, обладающий определенным набором личностных качеств: интеллект, активность, доминирование, самоуверенность, стремление к успеху, коммуникабельность и др.

Ситуационная теория определяет лидерство как продукт ситуации: человек, став лидером, приобретает авторитет, который начинает на него «работать» вследствие воздействия стереотипов. Поэтому он может рассматриваться группой как «лидер вообще».

Синтетическая теория рассматривает лидерство как процесс организации межличностных отношений в группе, а лидера — как субъект управления этим процессом, т. е. феномен лидерства рассматривается в контексте совместной групповой деятельности.

Выделяют различия в содержании понятий «лидер» и «руководитель»:

1) в основном лидер осуществляет регуляцию межличностных отношений в группе, в то время как руководитель — официальных;

2) лидерство возникает случайно, руководитель же назначается или избирается;

3) выдвижение лидера в большой степени зависит от настроения в группе, в то время как руководство — явление стабильное;

4) руководство подчиненными, в отличие от лидерства, обладает гораздо более определенной системой санкций, которых в руках лидера нет;

5) сфера действий лидера — в основном малая группа людей; поле деятельности руководителя шире, поскольку он представляет трудовой коллектив в более широкой социальной системе.

Становится понятным, что если бы руководитель сумел совместить в себе черты еще и лидера, то это намного укрепило бы его позиции в руководимом коллективе, сделало руководство более эффективным и плодотворным.

Для лидера необходимо сочетание личностных черт и профессиональной компетентности

(чаще всего под этим понимается наличие аналитических способностей, профессиональных знаний, способности управлять). Для эффективного лидера дополнительно необходимы следующие способности:

1) осуществлять стратегическое видение перспектив развития управляемой организации;

2) моделировать складывающуюся ситуацию, просчитывать риски, изменять организационную структуру и культуру.

Лидеру должны быть присущи следующие качества: харизма (исключительная одаренность, свойство внушать веру в себя и свои возможности); интеллектуальное возбуждение (способность убеждать в новом решении старых проблем); эмоциональность (способность удовлетворять эмоциональные потребности своего окружения). Результаты исследований вскрыли важность для лидера такого качества, как эмоциональная интеллигентность, включающая осведомленность, саморегуляцию, мотивацию к достижениям, социальные навыки [4].

Источники влияния и власти лидера могут быть разными. В одном случае назначенный на должность человек берет в свои руки власть и оказывает влияние на других, в другом природа этой власти проявляется в добровольном объединении. При этом соответствующий статус не навязывается извне, а определяется группой. Ведущая роль предоставляется добровольно, а власть начальника приходит в группу извне. Лидер для сохранения своей позиции должен быть чувствителен к нуждам и запросам группы, а начальник может ими пренебрегать.

Человек становится лидером не из-за формального наличия у него каких-либо черт характера, а благодаря способности применять отдельные свои качества в зависимости от ситуации, и таким образом устанавливать между собой и членами группы отношения типа «лидер–последователи».

Лидер — тот, кто превращает сослуживцев (независимо от того, подчиненные они или нет) в людей, сотрудничающих с ним по убеждению. Такие личности могут прививать остальным сознание важности выполняемого ими дела и тем самым — любовь к работе. Однако ведущий элемент лидерской деятельности и ее процесса — благородная цель, реализуемая через функции и задачи. Цель определяет деятельность группы и лидера.

Чтобы стать лидером, нужно поднять свою ценность в глазах группы. «Не господствовать

и властвовать, а служить людям, быть пахарем на ниве» — такие мысли высказал выдающийся хирург, основоположник военно-полевой хирургии и топографической анатомии, общественный деятель и педагог Н. И. Пирогов, покидая пост попечителя Киевского учебного округа [2]. Этот признанный лидер и реформатор в хирургии, анестезиологии и педагогике открыл школы, больницы, аптеки, оставил реальное научное наследие, тысячи вылеченных больных и добрую память о себе как о честном человеке, который привык дорожить собственным достоинством.

Руководитель может стать лидером, увеличив свой аксиологический потенциал. Обязательным является расширение возможностей респектологического мышления — умение мотивировать сотрудников различными программами лояльности, а не осуществлять руководство исключительно давлением своего статуса [4, 5]. Тогда у руководителя из двух возможных (мотивационные программы и статусное давление) будет доминировать первое.

Важно не количество возможностей, а их множественность и разнообразие, а также то, что каждый человек обладает уникальным составом, «профилем» преимуществ и недостатков своих интеллектуальных возможностей.

Для руководителя необходимо проявление терпения, любви, умение радоваться успехам и достижениям других, победе справедливости, готовности верить в самое лучшее в людях, умение сохранять оптимизм в любых обстоятельствах. Неотъемлемой составляющей потенциала является стабильный профессионализм как принципиальное условие для карьерного роста и для сохранения достигнутых позиций. При этом нужно отказаться от таких негативных императивов как зависть, высокомерие, хвастовство, показушность, тщеславие, гордыня, грубость, дурные манеры, непристойность, поиск своих личных интересов, обидчивость, раздражение, возмущение, злопамятство и злорадство. Важной задачей, по-прежнему, является преодоление черт советскости — чрезвычайщины, невежества и хамства.

Став лидером, руководитель сможет укрепить свою позицию в управлении коллективом, направив усилия всех на достижение единой, но обязательно благородной цели — способности решать поставленные задачи, воплощая принцип достижения успеха в том, что необходимо, а не делая все возможное [8, 9].

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Блауг М. 100 великих экономистов после Кейнса / М. Блауг ; пер. под ред. М. Сторчевого // СПб : Экономическая школа. — 2008. — 384 с.
2. Вопросы жизни : из трудов Н. И. Пирогова / Сост. : О. М. Белецкая. — Х : Форт, 2010. — 39 с.

3. Говард Гарднер. Структура розуму: теорія множинного інтелекту. — М. : Вільямс, 2007. — 512 с.
4. Колпаков В. Лідерство — фактор суспільного розвитку / В. Колпаков, О. Анисимов // Персонал. — 2005. — № 9. — С. 66–73.
5. Лысенко С. В. Аксиологический потенциал личности лидера в современном обществе / С. В. Лысенко // 36. наук. праць учасників конф. «Теорія та практика лідерства у сучасному суспільстві». — Донецьк : Норд-Прес, 2009. — С. 389–392.
6. Перестройка учебного процесса на последипломном этапе соответственно Болонскому процессу / А. Н. Хвисьюк, В. Г. Марченко [и др.] // Мед. образование XXI века : сб. материалов V Международ. науч.-практ. конф., посвященной 75-летию DUVE и 50-летию фармацевтического факультета. — Витебск, 2009. — С. 431–432.
7. Симонов П. В. Темперамент. Характер. Личность / П. В. Симонов, П. М. Ершов. — М. : Наука, 1994. — 160 с.
8. Щекин Г. В. Теория и практика управления персоналом / Г. В. Щекин. — К. : МАУП, 2003. — 280 с.
9. Щекин Г. В. Психология работы с людьми / Г. В. Щекин, Н. Н. Обозов. — К. : МАУП, 2004. — 228 с.

### КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН ХМАПО ПЛАТНИХ ЦИКЛІВ СПЕЦІАЛІЗАЦІЇ Й УДОСКОНАЛЕННЯ ЛІКАРІВ НА 2015 РІК

#### ТРАВМАТОЛОГІЇ АНЕСТЕЗІОЛОГІЇ ТА ВІЙСЬКОВОЇ ХІРУРГІЇ

Зав. кафедри проф. Хвисьюк О. М. тел. 711-41-45

Лікувальні блокади (для ортопедів-травматологів, хірургів) 05.10–19.10

#### ДЕРМАТОВЕНЕРОЛОГІЇ ТА ВІЛ/СНІДУ

Зав. кафедри проф. Мавров Г. І. тел. 706-36-00

Рання діагностика ВІЛ-інфекції та питання добровільного консультування різних груп населення (для лікарів лікувального, педіатричного, стоматологічного, хірургічного та мед.-проф. профілю) 20.10–03.11

Рання діагностика ВІЛ-інфекції та питання добровільного консультування різних груп населення (для лікарів лікувального, педіатричного, стоматологічного, хірургічного та мед.-проф. профілю) 20.10–03.11

Дерматоонкологія (дерматовенерологи, дитячі дерматовенерологи). м. Київ 12.11–26.11

Рання діагностика ВІЛ-інфекції та питання добровільного консультування різних груп населення (для лікарів лікувального, педіатричного, хірургічного та мед.-проф. профілю) 09.12–23.12

#### КАФЕДРА ПСИХОТЕРАПІЇ

Зав. кафедри проф. Михайлов Б. В. тел. 343-41-44, 349-44-23

Когнітивно-біхевіоральна психотерапія (для психіатрів, психотерапевтів, наркологів) 05.11–19.11

Аналітично і неаналітично орієнтована групова психотерапія (для лікарів лікувального профілю) 23.11–22.12

#### КАФЕДРА СЕКСОЛОГІЇ ТА МЕДИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

Зав. кафедри проф. Кришталь Є. В. тел. 700-50-02

Клінічна психологія (для лікарів лікувального профілю, педіатрів) 28.10–26.11

Сучасні питання медичної психології та сексології в сімейній медицині (для лікарів лікувального профілю та педіатрів) 30.11–29.12

#### КАФЕДРА ТЕРАПІЇ

Зав. кафедри проф. Березняков І. Г. тел. 95-59-47; 95-59-40

Терапія (для лікарів, які атестуються на II, I, вищу категорії) 23.11–22.12