

На уровне тенденции ($t=1,70$, т.е. $p<0,1$) установлено преобладание способности к распознаванию эмоций других людей и влияния на них в среде руководителей первого уровня, что свидетельствует о большей готовности главных врачей и их первых заместителей к общению с людьми в эмоционально напряженных, затрудненных ситуациях.

Анализ результатов тестирования по методике Блейка-Моутона показал, что для топ-менеджмента лечебных учреждений типичен управленческий стиль «*Авторитет – подчинение*» (позиция 8.3. в «Управленческой решетке»), а в работе заведующих отделениями преобладает стиль группы «*Команда*» (позиция 8.6.). Содержательно полученные диагностические данные можно интерпретировать следующим образом. Руководители лечебных учреждений первого уровня при решении управленческих задач ориентированы, в первую очередь, на требования, обусловленные высокой ответственностью за конечный результат деятельности организации. Руководители линейного уровня рассматривают важным условием достижения позитивных результатов деятельности не только строгое исполнение профессиональных задач («повышенное внимание к делу»), но и формирование доверительных отношений с тем кругом участников лечебного процесса, который им подчинен, т.е. имеют высокие показатели и по факто-

ру «повышенное внимание к людям» руководимого отделения.

Корреляционный анализ вскрывает наличие взаимосвязей инвариантного и специфического характера по ряду исследуемых параметров. Установлено, что, независимо от уровня менеджмента, *повышенное внимание к делу* положительно коррелирует с высокой самомотивацией и способностью распознавать эмоции других людей; отрицательно связано с высокими показателями эмпатии.

Фактор «*Внимание к людям*» взаимосвязан с эмпатией: в группе главных врачей $r=0,423$, а в группе заведующих отделениями $r=0,478$.

По подгруппам респондентов выделены следующие *специфические* взаимосвязи.

Группа n_1 . Шкала «Управление своими эмоциями» положительно коррелирует с повышенным вниманием к делу как стилевой характеристикой управленческой деятельности ($r=0,378$) и отрицательно взаимосвязана с фактором «Внимание к людям» ($r=-0,344$). Шкала «Распознавание эмоций других людей» отрицательно взаимосвязана с фактором «Внимание к людям» ($r=-0,754$).

Группа n_2 . Повышенное внимание к людям взаимообусловлено эмоциональной осведомленностью ($r=0,324$), «самотивацией» ($r=0,283$) и способностью к распознаванию эмоций других людей ($r=0,660$).

Выводы:

1. Проведенный анализ позволил выделить психологический сегмент управленческих компетенций в системе учреждений здравоохранения. Он имеет *инвариантную* составляющую, характеризующую совокупность способностей и профессионального стиля субъекта управленческой деятельности, обусловленную особенностями медицины как сферы труда. К инвариантам могут быть отнесены: средне-высокий интегративный эмоциональный интеллект субъекта управленческой деятельности; развитая способность к волевому регулированию собственного эмоционального состояния и эмоций других людей; выраженная ориентация на успех дела, обуславливающая высокий уровень ответственности и требовательности к персоналу.

2. Специфические компоненты управленческих компетенций определены для двух исследованных уровней менеджмента: высший (топ-менеджмент) и средний (линейный). Для управленческой деятельности главного врача, заместителя главного врача по лечебной работе специфическими, дополняющими инвариантные управленческие компетенции, являются: развитая способность управлять эмоциями, обусловленная преобладанием сильного и устойчивого типов нейродинамических свойств; взаимосвязь способности управ-

лять эмоциями с высокой требовательностью и вниманием к делу.

В работе заведующих отделениями к специфическим проявлением управленческой компетентности относятся: развитые эмпатические способности; сочетание повышенной требовательности к делу с умением организовывать работников, проявлять к ним внимание.

3. Выявлены «мишени» развивающего воздействия. Для субъектов топ-менеджмента к таковым можно отнести: эмпатические способности, навыки рефлексии собственных эмоциональных состояний и переживаний, эмоциональной осведомленности; внимание к персоналу. Для субъектов линейного менеджмента: навыки саморегуляции эмоциональных состояний, способность распознавания эмоций других людей и управления ими в интересах дела.

Список литературы

1. Менкес Д. Управленческий интеллект – отличительная способность успешного руководителя / Пер. с англ. – М.: Эксмо, 2008.
2. Морозова Г.Б. Психологическое сопровождение организации и персонала. – СПб.: Речь, 2006.
3. Сафонов В.К., Суворов Г.Б., Чесноков В.Б. Диагностика нейродинамических особенностей: Учебное пособие. СПб: Изд-во СПбГУ, 1997.
4. Goleman D. Working with Emotional Intelligence. - New York: Bantam Books, 1998.