

© Н. В. ТЕХТЕЛЕВА¹, Е. В. МЕНЗУЛ², 2024

^{1,2} Самарский государственный медицинский университет (СГМУ Минздрава России), Россия

E-mail ^{1,2}: Tehteleva@list.ru

ВЗАИМОСВЯЗЬ КОГНИТИВНЫХ СТЕРЕОТИПОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ В ЗДРАВООХРАНЕНИИ С РАЗЛИЧНОЙ СТРУКТУРОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

При выполнении своих функций руководитель любого звена всегда придерживается определенного стиля и методов управления, основанных на когнитивных стереотипах. В статье выявляются особенности взаимосвязи когнитивных стереотипов руководителей с различной структурой управленческой деятельности на примере результатов психодиагностики, проведенной на основе опроса руководителей медицинских учреждений. Делается вывод о взаимосвязи когнитивных стереотипов руководителей с различными видами метапрограмм.

Ключевые слова: когнитивный стереотип, метапрограмма, управленческая деятельность, структура деятельности.

Введение

Здравоохранение – одна из важнейших сфер жизни как государства, так и общества [1], которая из-за текущих социально-экономических условий постоянно требует к себе повышенного внимания. Относится это не только к качеству предоставления услуг или к показателям обеспеченности медицинским персоналом в отрасли, но и к управленческим кадрам в здравоохранении.

Среди различных аспектов деятельности руководителя особое внимание уделяется вопросам, связанным с содержанием управленческой работы. Характеристика управленческой работы такова, что достаточно сложно определить четкие и однозначные критерии для оценки ее результативности. Множество факторов влияет на это, однако важно отметить, что личностные качества руководителя играют решающую роль, по мнению таких исследователей, как Г. А. Берулава [2], С. А. Ильиных [3], И. С. Клецина [4].

К одним из таких факторов, влияющих на успешность управленческой деятельности, относят профессиональное самосознание руководителя, стереотипы, установки. Феномен и понятие «стереотип» привлекает большое внимание исследователей. Согласно

У. Липпману, стереотип — это принятый в исторической общности образец восприятия, фильтрации, интерпретации информации при распознавании и узнавании окружающего мира, основанный на предшествующем социальном опыте [5]. Стереотип начинает проявляться уже до активации рационального мышления. Это оказывает определенное воздействие на данные, которые мы воспринимаем сначала физически, а затем уже анализируем. Нельзя недооценивать силу стереотипов, которые могут исказить реальность и мешать объективному восприятию информации. Область построения стереотипов простирается от бредовых фантазий до осознанного использования учеными округленных результатов вычислений. Поэтому стереотип присущ любой деятельности, в том числе и управленческой [6].

Актуальность темы, ее недостаточная разработанность определяют гипотезу, объект, предмет и цель исследования.

Цель исследования — выявить особенности взаимосвязи когнитивных стереотипов руководителей с различной структурой управленческой деятельности.

Задача исследования — подтвердить или опровергнуть гипотезу о существовании особенностей взаимосвязи когнитивных стереотипов руководителей с различной структурой деятельности.

Гипотеза исследования:

— у руководителей со структурой деятельности «цель» выражены такие когнитивные стереотипы, как: внутренняя рамка референции, ориентация на возможности и рефлексивность, в ключевых вопросах управленческой деятельности в первую очередь отражены вопросы, касающиеся цели;

— у руководителей со структурой деятельности «средство — результат» выражены такие когнитивные стереотипы, как: внешняя рамка референции и ориентация на процедуры, в ключевых вопросах управленческой деятельности в основном отражены вопросы, касающиеся поведения и способностей.

Объектом исследования являются когнитивные стереотипы руководителей в здравоохранении.

Предмет исследования — взаимосвязь когнитивных стереотипов руководителей с различной структурой деятельности.

Для реализации цели исследования были применены следующие методы: опросник «Цель — средство — результат» А. В. Карманова [7], не стандартизированный опросник «Метапрограммы» [8] и математический метод (U-критерия Манна — Уитни).

Результаты исследования

Исходя из цели исследования, дадим краткое пояснение когнитивным стереотипам как наиболее стандартным представлениям/мнениям людей, связанным с употреблением тех или иных клише – метапрограмм.

Метапрограммы – это шаблоны мышления, которые автоматически активируются у каждого человека. Над обыденными мыслями и чувствами стоит некий механизм, фильтрующий и регулирующий все входящие данные.

Изучение когнитивных стереотипов руководителей в здравоохранении проводилось с учетом метапрограмм, представленных в таблице 1.

Таблица 1

Метапрограммы, используемые в исследовании

<i>Метапрограмма</i>	<i>Описание</i>
Внутренняя рамка референции	Руководитель определяет свои цели, принимает самостоятельные решения и оценивает ситуацию по собственным критериям. Для определения направления своих действий люди с таким подходом всегда сами принимают решения о том, как выполнить задачу и создать проект
Внешняя рамка референции	Руководитель предпочитает принимать указания других, при принятии решений и определении своих целей ориентируется не только на собственные оценки и выводы, но и использует практику и опыт своих коллег. Эффективно справляется при работе под чьим-то руководством. Воздерживается от самостоятельного принятия решения
Проактивность	Означает быть активным и проявлять действия, иногда даже без предварительного размышления над ними, при этом выражение лица и поза будут говорить о сосредоточенности на выполнении действий
Рефлексивность	Означает, что обязательными в процессе профессиональной деятельности являются анализ, понимание и знание. Временные рамки определяют внешние факторы, выражение лица и поза могут проявлять покорность и спокойствие
Ориентация на процедуры	Руководитель мотивирован в основном необходимостью, любит следовать проверенным методам, предпочитает продолжать то, что доступно, надежно, эффективно или постоянно

Ориентация на возможности	Руководитель фокусируется на перспективах развития, выявляет и изучает новые пути, творчески подходит к решению задач и стремится к исследованию различных возможностей
---------------------------	---

Анализ литературных источников [1–4 и др.] позволил в структуре любой деятельности выделить цель, средство, результат. Цель деятельности человека — достижение конкретного результата, будь то объект, процесс или событие. Под понятием «средства деятельности» понимается все, что используется для осуществления действий благодаря своим личностным характеристикам. Любое средство, которое используется для достижения цели, помогает осуществить ее эффективно. Из действий могут вытекать разные уровни достижения поставленных задач для реализации целей.

В работе руководителя важны различные аспекты, такие как целеполагание, прогнозирование, планирование, организация, мотивация, контроль и другие. Однако некоторые эксперты в области управления считают, что принятие управленческих решений — это ключевой элемент в успешной деятельности руководителя. При анализе различных определений «решение» — это выбор одной из возможностей в процессе достижения целей. При принятии управленческих решений важно проявлять гибкость мышления и не ориентироваться на устаревшие представления, поскольку стереотипы и управленческая деятельность несовместимы.

Обобщая вышесказанное, можно сделать вывод о том, что успешная деятельность руководителя зависит во многом от внутренних установок, стереотипов. Руководителю как центральной и наиболее важной фигуре в любой организационной системе следует постоянно пересматривать существующие в его деятельности стереотипы, с тем чтобы организация могла соответствовать изменившимся реалиям.

Для подтверждения выдвинутой автором настоящего исследования гипотезы была проведена психодиагностика.

Выборка составила 111 руководителей, 11 из которых — мужчины и 100 — женщины. Средний возраст испытуемых составил 41 год. Все испытуемые имеют высшее образование, 38% — ученую степень кандидата медицинских, экономических наук. Стаж работы на руководящих должностях в данной выборке — от 10 месяцев до 25 лет. Все испытуемые являются руководителями медицинских учреждений. Испытания прошли в форме опроса респондентов на основе методов, изложенных во введении данной работы.

В результате исследования были получены следующие показатели:

– 26% от общего количества испытуемых имеют структуру деятельности – «цель»;

– 74% – структуру деятельности – «средство – результат».

Данные показатели означают, что большинство опрошенных руководителей уделяют внимание таким компонентам деятельности, как «средство» либо «результат», а такому компоненту структуры деятельности, как «цель», не уделяется внимания, и это характеризует ориентацию руководителей в данной выборке на средство деятельности или результат деятельности – предполагаем, из-за того, что для руководителей медицинских учреждений важен конечный результат их деятельности.

У испытуемых со структурой деятельности «цель» выражена такая метапрограмма, как внешняя рамка референции (73%), в то время как у испытуемых со структурой деятельности «средство – результат» этот показатель ниже (64%). По выраженности остальных метапрограмм отмечается незначительная разница у различных типов структур деятельности. Метапрограмма «внутренняя рамка референции»: 6% – у структуры деятельности «цель», 2% – у структуры деятельности «средство – результат». Метапрограмма «ориентация на возможности»: 40% – у структуры деятельности «цель», 37% – у структуры деятельности «средство – результат». Метапрограмма «ориентация на процедуру»: 27% – у структуры деятельности «цель», 23% – у структуры деятельности «средство – результат». Метапрограмма «проактивность»: 13% – у структуры деятельности «цель», 19% – у структуры деятельности «средство – результат». Метапрограмма «рефлексивность»: 20% – у структуры деятельности «цель», 13% – у структуры деятельности «средство – результат».

В ходе корреляционного анализа с помощью U-критерия Манна – Уитни были выявлены следующие взаимосвязи:

– у руководителей со структурой деятельности «цель» выражены такие когнитивные стереотипы, как: внутренняя рамка референции, ориентация на возможности и рефлексивность, в ключевых вопросах управленческой деятельности в первую очередь отражены вопросы, касающиеся цели; это объясняется тем, что идет трансформация отрасли здравоохранения в плоскости целостного взгляда на развитие цифровых систем, и от руководителя требуется в кратчайшие сроки прописать реальные цели, настроить коллектив на их достижение, объясняя все с точки зрения целесообразности.

разности; чтобы реализовать современные возможности, руководитель должен действовать решительно, разрабатывать новые процедуры, быть мотивирован к исследованию и использованию возможностей разного рода;

– у руководителей со структурой деятельности «средство – результат» выражены такие когнитивные стереотипы, как: внешняя рамка референции и ориентация на процедуры, в ключевых вопросах управленческой деятельности в основном отражены вопросы, касающиеся способностей к управленческой деятельности; это объясняется низким уровнем готовности руководителя к управленческой деятельности, периодически встречается с трудностями в выборе средств (возможно связано с психологическими барьерами); причиной такой скованности часто бывает отсутствие конструктивной, достигаемой цели; также одним из факторов подобного поведения является комплекс причин, который можно назвать «страхом самовыражения», и поэтому руководитель следует проверенным методам, предпочитает продолжать то, что доступно, надежно, эффективно или постоянно.

Выводы

Таким образом, полученные в результате исследования данные подтвердили гипотезу о существовании особенностей когнитивных стереотипов у руководителей медицинских учреждений, а также выявили взаимосвязь отдельных когнитивных стереотипов со структурой управленческой деятельности.

Литература

1. Шибин А. А. Понятие здравоохранения как сферы государственного управления // Молодой ученый. 2023. № 49 (496). С. 464-469. URL: <https://moluch.ru/archive/496/108637/>.
2. Берулава Г. А. Роль стереотипов психической активности в развитии личности. М.: «Гуманитарная наука», 2011. 157 с.
3. Ильиных С. А. Гендерные стереотипы и гендерные представления в организационной культуре: на примере организаций малого бизнеса // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2009. №10 (78). С. 332-338.
4. Клецина И. С. Самореализация личности и гендерные стереотипы // Психологические проблемы самореализации личности / Под ред. А. А. Реана, Л. А. Коростылевой. Вып. 2. СПб., 1998. С. 188-202.
5. Липпман У. Общественное мнение / Пер. с англ. Т. В. Барчунова, под ред. К. А. Левинсон, К. В. Петренко. М.: Институт Фонда «Общественное мнение», 2004. 382 с.

6. Техтелева Н. В. Особенности гендерных представлений об управленческой деятельности руководителей с разным стажем работы // Вестник Самарского муниципального института управления. 2023. № 3. С. 7-13.

7. Методика «Цель-средство-результат». URL: https://ppms22.ru/upload/medialibrary/e7e/3lbnlk85n51advfdz3cqj8cjdq9231/2.5.-Tsel.-Sredstvo.-Rezultat_Karma_nov.pdf?ysclid=m19acdl6m6785109253.

8. Опросник Хомича по выявлению метапрограмм. URL: <https://psyttests.org/trait/metap.html?ysclid=m19aut2se4629326697>.

*Статья поступила в редакцию 10.09.24 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. социол. наук, доцентом Т. П. Карповой*