

*Психологические науки***ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ
МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА**

Суспицына И.Ю.

*Агентство недвижимости «Инсайт», Челябинск,
e-mail: iri1329@yandex.ru*

Система ценностных ориентаций является одним из важнейших компонентов структуры личности, занимая пограничное положение между ее мотивационно-потребностной сферой и системой личностных смыслов.

Анализ социальной опосредованности личностных отношений занимает важное место в отечественной психологии, поскольку личность не может рассматриваться в отрыве от социальной среды, общества. Еще Л.С. Выготский [6] ввел в психологию понятие «социальная ситуация развития» и обосновал обусловленность развития личности освоением индивидом ценностей культуры, которое опосредовано процессом общения. С.Л. Рубинштейн [10] также пишет, что ценности «производны от соотношения мира и человека, выражая то, что в мире, включая и то, что создает человек в процессе истории, значимо для человека». По мнению Б.Г. Ананьева [2], исходным моментом индивидуальных характеристик человека как личности является его статус в обществе, равно как и статус общности, в которой складывалась и формировалась данная личность. На основе социального статуса личности формируются системы ее социальных ролей и ценностных ориентаций. Статус, роли и ценностные ориентации, по словам Б.Г. Ананьева, образуя первичный класс личностных свойств, определяют особенности структуры и мотивации поведения и, во взаимодействии с ними, характер и склонности человека.

Изучение роли общественно-социальных отношений в формировании личности применительно к ее ценностным ориентациям было продолжено в работах Б.Д. Парыгина, Г.М. Андреевой, А.И. Донцова, Л.И. Анцыферовой, В.С. Мухиной, А.А. Бодалева, Г.Г. Дилигенского, В.Г. Алексеевой и др. В большинстве современных исследований ценности рассматриваются под социально-психологическим углом зрения, предстают как социальное явление, как продукт жизнедеятельности общества и социальных групп. (А.И. Донцов, Д.А. Леонтьев, М. Рокич).

Ценности мы рассматриваем как систему представлений и отношений личности, обусловленную сложившейся в данный исторический период совокупностью общественно-экономических и социальных отношений в обществе. Ценностные ориентации – это широкая система ценностных отношений личности, которые про-

являются как избирательное отношение к совокупности предметов и явлений, то есть выражают общую направленность индивида на те, или иные виды социальных ценностей.

Проблема ценностных ориентаций медицинского персонала не является надуманной, а исследование этой темы имеет практическое применение. Деятельность медицинского персонала в нашей стране вызывает все чаще множество нареканий, а иногда и судебных разбирательств. Здесь возникает профессиональный интерес психолога к исследованию ценностных ориентаций сотрудников медицинских учреждений. При более внимательном подходе эту проблему можно разделить на три части: изучение ценностных ориентаций медицинского персонала в отношениях с пациентами; изучение ценностных ориентаций, формирующих взаимоотношения внутри медицинского коллектива; изучение ценностных ориентаций медицинского персонала по отношению к руководству.

Ценностное отношение к жизни является профессионально важным качеством медработников, профессиональная деятельность которых предполагает внимательное, заботливое, милосердное отношение к пациенту. Сложившееся представление о механическом выполнении лечебных процедур, естественнонаучная направленность образования, кризис ценностей современной молодежи накладывает «отпечаток» на отношение, как будущих медиков (студентов), так и практикующих специалистов. Однако наличие в структуре ценностных ориентаций наряду с ценностями эгоистически-потребительской направленности духовно-нравственных ценностей позволяет поставить вопрос об изменении системы ценностных ориентаций в процессе профессиональной деятельности специалиста-медика.

Взаимоотношения в коллективе являются зеркальным отражением ценностных ориентаций профессионала, перенесенных на микрогруппу. В ограниченной профессиональными интересами группе людей все ценностные установки проявляются ярче и влекут за собой либо установление гармоничного отношения с коллегами, либо приводят к отделению от коллектива коллег.

Отношение медицинского персонала к руководству медицинского учреждения, как правило, обусловлено сформировавшейся системой ценностей в коллективе, поэтому изучение системы ценностных ориентаций медицинского персонала и их отражение во взаимоотношениях с коллегами взаимосвязаны.

Таким образом, проблема изучения системы ценностных ориентаций медицинского персона-

ла является перспективной и практически значимой темой.

В целях изучения взаимосвязи ценностных ориентаций и мотивации профессиональной деятельности медицинского персонала нами было проведено эмпирическое исследование «Ценностные ориентации и мотивация профессиональной деятельности медицинского персонала» на базе Челябинской городской клиники № 4. Выборку испытуемых составили 53 медицинских работника. Возраст испытуемых – от 25 до 65 лет, стаж работы – от 3 до 35 лет, гендерный состав – 40 женщин и 13 мужчин.

Исследование проводилось с помощью методики: «Ценностные ориентации» М. Рокича [8], «Смысло-жизненные ориентации» А.А. Леонтьева [7], «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир [4], а также методика изучения факторов привлекательности профессии В.А. Ядова [11]. Статистическая обработка данных осуществлялась при помощи пакета программ SPSS Statistics 17.0 for Windows.

Анализ ценностных ориентаций испытуемых выявил отсутствие взаимосвязи инструментальных и терминальных ценностей (по М. Рокичу). Это может означать, что представление об идеальных качествах медицинского работника существенно расходится с реальными качествами среднего врача (медсестры), что обусловлено как субъективными причинами (личного порядка), так и объективными (внешними) причинами.

Изучение смысло-жизненных ориентаций показало, что большинство медработников умеют ставить цели, понимают, зачем, для достижения каких благ они необходимы и, следовательно, просчитывают самые короткие пути их достижения. Обнаружен высокий уровень сформированности представлений о жизни в коллективе медработников. Сформированность представлений и ценностей предполагает осознанность их реализации. Здесь прослеживается тесная взаимосвязь с мотивацией, в нашем случае преобладающая внешняя мотивация, ведь для того, чтобы реализовать намерение, необходимо мотивировать себя на выполнение той или иной задачи.

В ходе исследования выявлено преобладание внешней мотивации (57%), причем значительная часть (30%) приходится именно на внешнюю отрицательную мотивацию. Это означает направленность третьей части коллектива на внешние отрицательные стимулы в работе (например, денежное вознаграждение). Здесь

прослеживается взаимосвязь с материальной направленностью ценностей.

Изучение факторов привлекательности профессии позволило установить, что все факторы, кроме первого, имеют коэффициент значимости меньше единицы. Среди факторов непривлекательности профессии приоритет отдан материальным факторам, а также с большим отрывом более субъективным (личным) факторам. Таким образом, в профессии врача людей отталкивает низкая заработная плата и недостаточное признание важности профессии в обществе, ненормированный рабочий день, большая загруженность, ведущая к быстрой утомляемости, невозможность повышения квалификации на желаемом уровне и вынужденное, не всегда приятное общение с людьми. То есть отсутствие внутренней мотивации, выявленной по методике К. Замфир. Таким образом, здесь также прослеживается взаимосвязь ценностей и мотивации.

Результаты проведенного исследования подтвердили выдвинутую нами гипотезу о существовании взаимосвязи ценностных ориентаций и мотивации профессиональной деятельности медицинского персонала. Практическая значимость исследования состоит, на наш взгляд, в том, что его материалы, выводы и рекомендации будут полезны практическим психологам, занимающимся проблемой изучения взаимосвязи ценностных ориентаций и мотивации профессиональной деятельности, а также руководством поликлиники, на базе которой проводилось исследование.

Список литературы

1. Алексеева В.Г. Ценностные ориентации как фактор жизнедеятельности и развития личности // Психологический журнал. – 1984. – № 5. – С. 64.
2. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человековедения. – М.: Наука, 1977. – 420 с.
3. Анцыферова, Л.И. Психология формирования и развития личности. – М., 1989. – 240 с.
4. Бордовская Н.В., Реан, А.А. Педагогика: учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2000. – 304 с.
5. Братусь Б.С. Аномалии личности. – М.: Мысль. – 1988. – 186 с.
6. Выготский Л.С. Педагогическая психология / под ред. В.В. Давыдова. – М.: Педагогика-Пресс, 1996. – 543 с.
7. Леонтьев Д.А. Тест смысло-жизненных ориентаций (СЖО). – 2-е изд. – М.: Смысл, 2000. – 115 с.
8. Леонтьев Д.А. Методика изучения ценностных ориентаций. – 2-е изд. – М.: СМЫСЛ, 1992. – 56 с.
9. Парыгин Б.Д. Изучение ценностных ориентаций личности. Проблемы личности. – М., 2005. – 230 с.
10. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии. – 2-е изд. – М., 1976. – 643 с.
11. Ядов В.А. Социальная идентификация в кризисном обществе // Социологический журнал. – 1994. – № 1. – С. 35–52.

*Экономические науки***ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ
НА НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ПРОЦЕСС**

Шапошников В.И.

*Кубанский государственный бюджетный
медицинский университет, Краснодар,
e-mail: Shaposhnikov35@mail.ru*

В наукоемких медицинских учреждениях роль руководителя в научно-техническом прогрессе объективно можно определить путем анализа юбилейных докладов и статей, в которых подчеркивается эрудиция, трудолюбие и компетентность юбиляра. Эти изречения можно отнести к «золотому стандарту» руководителя. Однако в анализ не включены субъективные черты характера, которые или украшают или очерняют его. С этими факторами приходится сталкиваться как внутренним, так и наружным коллегам, причем нередко для внешних этот человек идеал доброты, то для внутренних – деспот. Такое свое двуличие начальник порою культивирует преднамеренно как бы для поддержания дисциплины в коллективе. Один из известных ученых писал, что он постоянно ощущает в себе некоего генерала, который «железной рукой» сплачивает коллектив. Конечно, о демократии в таком учреждении известно лишь понаслышке. Если с объективными параметрами руководителя все ясно, то вот с субъективными всё запутано и завуалировано. Сотрудникам часто приходится приспосабливаться к суровому нраву своего руководителя. В учреждениях же практического здравоохранения занятие наукой приветствуется, но не планируется, хотя для получения врачебной категории требуется наличие у соискателя печатных работ. Исходя из 54-летнего личного опыта работы в практическом здравоохранении (от участковой и до краевой больницы), в крупных научных центрах и кадровом вузе всех управленцев в системе здравоохранения по их отношению к научной деятельности можно разделить на три группы:

1-я. Руководитель носитель всех научных разработок в коллективе.

2-я. Руководитель, использующий лишь творческий потенциал сотрудников.

3-я. Руководитель, объединяющий воедино энтузиазм коллектива с личными творческими устремлениями.

Руководители, относящиеся к первой группе – это яркие личности, внесшие большой вклад в развитие той или иной отрасли медицины. Их именами названы научные центры, больницы, кафедры и другие структурные подразделения. Многие из них начали свой путь к славе не из научных центров, а из участковых и районных больниц. Это лишний раз свидетельствует о том, что для истинного таланта нет никаких препятствий в творческом поиске. Он найдет ноу-хау там, где другие будут скучать от скуки. Однако, как в тени мощного дуба все

другие деревья чахнут, так и в человеческом бытии другой корифей науки созреть рядом с этой личностью долгое время просто не может, или вообще не появится никогда. Имея многочисленных учеников в виде кандидатов и докторов наук, он всё же до глубокой старости, а при ней, как известно, творческий потенциал неизбежно падает, остается незаменимым во всем. Даже тогда, когда научная стагнация налицо, его переизбирают на новый срок руководства, так как нет равноценной замены. К сожалению, этот человек в старости в своей научной работе руководствуется старыми догмами, что сопровождается застоем в отраслевой науке. Об этом хорошо известно медицинской общественности страны на примере хорошо известных ученых, имена которых по этическим соображениям называть не стоит, так как речь о науке идет в целом, а не по каждой отдельной личности.

Руководителей, отнесенных ко второй группе, можно с полным правом отнести к сдерживающему фактору в научно-техническом процессе. Ведь добиваться славы за счет труда других – это бесперспективное дело. Заставить же думать, если не думается – это вообще нонсенс. И всё же такая форма научной деятельности существует. Долго руководить коллективами они не могут, но и за малый срок пребывания у власти могут посеять у людей пессимизм в справедливость, а вот это уже опасно для научного потенциала страны. Существующее же панибратство в научной среде мешает вовремя избавляться от «балласта», хотя законодательным путем это и предусмотрено – переизбрание через пятилетний срок руководства структурным подразделением (за это время полностью раскрывается несостоятельность такого руководителя, как научного деятеля).

Наиболее желанными для государства являются руководители, отнесенные к третьей группе, а потому оно должно «замечать» таких «тружеников» страны и гласно и негласно всячески их поддерживать. Ведь эти трудоголики являются истинным локомотивом научно-технического прогресса. Отдаваясь работе, они, как правило, жертвуют всем, забывая об отдыхе. Не задумываясь, они используют и собственные средства для реализации научных идей, в том числе и для публикации статей, монографий и патентных изобретений. В настоящее время такой альтруизм в нашей стране стал ведущим способом публикации научной продукции. Такие руководители постоянно ищут новизну не только в научной работе, но и в практической деятельности, а заодно и стимулируют весь коллектив на подобный же стиль трудовой деятельности. Обычно в коллективах, которыми они руководят, склона отсутствует, а научный поиск отдельных членов дополняет друг друга. Так возникает и создается научная школа, что имеет важнейшее значение в научно-техническом процессе.