



Научная статья

УДК 159.9

<https://doi.org/10.18500/1819-7671-2021-21-2-195-200>

Индивидуально-типологические особенности руководителей региональных медицинских учреждений санаторно-курортного профиля



И. Н. Носс, Т. Н. Кабанова ✉

Национальный медицинский исследовательский центр психиатрии и наркологии имени В. П. Сербского, Россия, 119034, г. Москва, Кропоткинский пер., д. 23

Носс Игорь Николаевич, доктор психологических наук, ведущий научный сотрудник лаборатории психогигиены и психопрофилактики, innoss2007@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0003-4474-7053>

Кабанова Татьяна Николаевна, кандидат психологических наук, старший научный сотрудник лаборатории психогигиены и психопрофилактики, tatianak0607@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0001-7834-053X>

Аннотация. Санаторно-курортные комплексы – особое направление, относящееся к системе здравоохранения и требующее от руководителя профильных знаний. Одни считают, что профессиональный управляющий может эффективно исполнять обязанности в учреждении любого профиля, другие полагают, что руководитель медицинской организации обязательно должен иметь профильное образование, в противном случае могут возникнуть трудности. В настоящее время отмечается дефицит исследований, ориентированных на выявление, оценку и согласованность особенностей личности с направлением трудовой деятельности. В статье выявлены индивидуально-типологические особенности руководителей региональных медицинских учреждений санаторно-курортного профиля, отличающие руководителей, имеющих медицинское образование, по когнитивным, личностным и мотивационным компонентам от руководителей иного образовательного профиля. Выявлены также психологические базисные черты, которые детерминируют деятельность и поведенческую активность сотрудников в рамках профессии. Разработана формально-математическая модель, позволяющая комплексно оценить уровень эффективности профессиональной управленческой деятельности руководителей. Кроме того, была установлена региональная специфика, что свидетельствует о влиянии климатических и экономических условий на психические и поведенческие особенности специалиста.

Ключевые слова: индивидуально-типологические особенности, руководители, санаторно-курортный комплекс, региональная специфика, профессиональная эффективность

Для цитирования: Носс И. Н., Кабанова Т. Н. Индивидуально-типологические особенности руководителей региональных медицинских учреждений санаторно-курортного профиля // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика. 2021. Т. 21, вып. 2. С. 195–200. <https://doi.org/10.18500/1819-7671-2021-21-2-195-200>

Статья опубликована на условиях лицензии Creative Commons Attribution License (CC-BY 4.0)

Article

<https://doi.org/10.18500/1819-7671-2021-21-2-195-200>

Individual and typological features of heads of regional medical institutions of the sanatorium and resort profile

I. N. Noss, T. N. Kabanova ✉

National Medical Research Center for Psychiatry and Narcology named after V. P. Serbskogo, 23 Kropotkiy lane, Moscow 119034, Russia

Igor N. Noss, innoss2007@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0003-4474-7053>

Tatiana N. Kabanova, tatianak0607@yadex.ru, <https://orcid.org/0000-0001-7834-053X>

Abstract. Sanatorium complexes are a special direction related to the health care system, their heads are required to have specialized knowledge. However, there are different views on this, some experts believe that a professional manager can productively perform duties in an institution of any profile. Others believe that the head of a medical institution must have a medical education, otherwise difficulties may arise. Currently, there is a lack of research focused on the identification, assessment and consistency of personality traits with the direction of work. The article examines the individual-typological features of the heads of regional medical institutions of a sanatorium-resort profile. There were revealed clearly expressed individual-typological features that distinguish managers with medical education in cognitive, personal and motivational components from leaders of a different educational profile, which affects professional efficiency. Psychological basic features that determine the activity and behavioral activity of employees within the profession were identified. A formal-mathematical model has been developed, which makes it



possible to comprehensively assess the level of effectiveness of professional management activities of managers. In addition, regional specificity was identified, which proves the influence of climatic and economic conditions on the mental and behavioral characteristics of a specialist.

Keywords: individual-typological characteristics, managers, sanatorium-resort complex, regional specificity, professional efficiency

For citation: Noss I. N., Kabanova T. N. Individual and typological features of heads of regional medical institutions of the sanatorium and resort profile. *Izvestiya of Saratov University. Philosophy. Psychology. Pedagogy*, 2021, vol. 21, iss. 2, pp. 195–200 (in Russian). <https://doi.org/10.18500/1819-7671-2021-21-2-195-200>

This is an open access article distributed under the terms of Creative Commons Attribution License (CC-BY 4.0)

Введение

В современных условиях возрастают требования к стратегии развития медицинских организаций и качеству предоставляемых услуг. В связи с этим за последнее десятилетие появились отечественные исследования, в которых изучался кадровый и управленческий потенциал организаций медицинской отрасли [1–3].

Анализ литературных источников свидетельствует о существенном влиянии на организацию ее руководителей [4–6], поскольку они выступают ее иницилирующим звеном. В период экономической нестабильности и высокой конкуренции санаторно-курортные комплексы вынуждены приспосабливаться к современным реалиям, что требует выработки своего пути развития в целях достижения эффективного функционирования, и в этой ситуации руководитель занимает ключевую позицию.

Следует отметить, что здравоохранение – это направление, имеющее свою специфику и отличающееся содержанием и условиями труда. В связи с этим возникает вопрос: какими профессиональными навыками должен обладать руководитель организации медицинского профиля? Существуют различные точки зрения. Одна из них состоит в том, что профессиональный управляющий может эффективно исполнять обязанности в учреждении любого профиля. Согласно другой – руководитель медицинского учреждения должен обязательно иметь профильное образование, иначе могут возникнуть трудности в организации лечебного процесса и во взаимодействии с персоналом. Также необходимо отметить, что в современных условиях для эффективного управления особую значимость приобретают когнитивные, мотивационные, характерологические, темпераментальные личностные составляющие [7]. Кроме того, результаты современных исследований указывают, что различия климатических, этнокультурных, экономических и географических условий накладывают отпечаток на психические и поведенческие особенности человека. Исходя из этого, оцениваемый специалист, помимо определенного уровня интеллекта, характерологических особенностей и специфической мотивации, должен иметь особый менталитет, который требуется в определенном регионе для эффективной трудовой деятельности [8].

Несмотря на востребованность и актуальность данного направления, отмечается дефицит исследований, направленных на выявление и оценку особенностей личности с учетом специфики профессии и региональной специфики. Таким образом, целью статьи является исследование индивидуально-типологических особенностей руководителей региональных медицинских учреждений санаторно-курортного профиля. *Гипотеза исследования* – руководители санаторно-курортных комплексов с медицинским образованием, имеют четко выраженные индивидуально-типологические особенности, отличающие их от руководителей иного образовательного профиля.

Характеристика выборки и методики исследования

Обследовано 116 кандидатов на замещение должностей начальствующего состава санаторно-курортных учреждений. Основная группа включала 50 руководителей санаторно-курортных комплексов с базовым медицинским образованием, группа сравнения состояла из 66 человек – руководители с иным видом образования. Средний показатель возраста обследуемых 47,1 лет. Экспериментальная выборка была сформирована на базе 11 санаторно-курортных комплексов (СКК) РФ.

Для оценки психологических параметров испытуемых применялись следующие методики: «Краткий ориентировочный (отборочный) тест (КОТ) В. Н. Бузина и Э. Ф. Вандерлика» (автоматизированный вариант); «Краткий ориентировочный тест на IQ» Г. Айзенка; СМИЛ Л. Н. Собчик; «Тест цветовых выборов» (ТЦВ) М. Люшера; «Психографологический анализ почерка» (ПАП) (автоматизированный вариант «ГРАФО»); Тест «Мотивационный профиль» Ричи-Мартин (автоматизированный вариант «М-профиль»).

Обсуждение результатов

Анализ полученных данных осуществлялся по трем основным векторам: исследование когнитивных особенностей, личностных характеристик и мотивации сотрудников. Отличие данных параметров руководителей, имеющих медицинское образование (основная группа), и лиц, не



имеющих медицинского образования (группа сравнения), дает основание для вывода об отличительных чертах личности организаторов медицинских учреждений от психологического портрета руководителей иных видов профессиональной деятельности.

Интеллектуальные характеристики респондентов изучались при помощи Краткого ориентировочного теста и методики оценки IQ Г. Айзенка.

Полученные данные статистически значимо ($p < 0,05$) различались у респондентов основной группы и группы сравнения по критериям «продуктивности», «скорости», «безошибочности», «вариативности» и «инверсивности». Указанные показатели основной группы значимо превышали соответствующие показатели группы сравнения. Общий уровень интеллекта у исследуемых групп статистически значимо не различался и составлял примерно 100–101 IQ-баллов.

Личностные переменные изучались при помощи трех психологических методик: опросника СМИЛ, теста цветовых выборов и психографологической методики.

По результатам методики СМИЛ наблюдаются значимые различия между характерологией руководителей с медицинским образованием и руководителей, не имеющих медицинского образования, по пяти шкалам: К, ИП, ДЕ, ПА и МА.

Шкала «К» доминирует в основной группе, что свидетельствует о наличии естественной защитной реакции на попытку вторжения в мир сокровенных переживаний человека. Также у руководителей с медицинским образованием наблюдается повышение значений показателей шкал невротического сверхконтроля «ИП», пессимистичности «ДЕ» и тревожности «ПА» на фоне понижения показателя оптимизма «МА». У руководителей, не имеющих медицинского образования, наоборот, доминируют черты оптимистичности.

При помощи *теста цветовых выборов* установлены особенности руководителей, имеющих медицинское образование, показывающие активизацию у них мыслительных и поведенческих черт, что позволяет концентрировать внимание и в целом мышление в реальных ситуациях на важных проблемах. Они менее эксцентричны, чем руководители без медицинского образования. В их действиях преобладают парасимпатические реакции, предполагающие мобилизацию за счет внутренней потенции.

Далее было осуществлено исследование индивидуально-типологических особенностей руководителей с медицинским образованием посредством проективной *психографологической*

методики. Анализ полученных данных показал, что испытуемые руководители, имеющие профильное образование, чаще всего проявляют признаки холерического темперамента: смелость, откровенность, общительность, нетерпеливость и повышенное самолюбие.

Мотивационно-личностные переменные были изучены при помощи теста «М-профиль» Ричи-Мартин. Респонденты с медицинским образованием предпочитают карьерные мотивы, стремление к власти и влиянию, реализацию своих интересов в работе, особо выделяют пользу деятельности для общества. В отличие от группы сравнения для них менее важны физические и социальные условия труда.

Исследование индивидуально-типологических особенностей руководителей, имеющих медицинское образование, связано не только с их отличием от администраторов без медицинского образования, но и с их *профессиональной эффективностью*. Были выявлены психологические базисные черты, которые детерминируют деятельность и поведенческую активность сотрудников в рамках профессии. Корреляционный анализ позволил установить 9 психологических переменных, связанных с успешностью управления организациями СКК. К этим переменным были отнесены 4 показателя Краткого ориентировочного теста (продуктивность, вариативность, количество правильных ответов, пропуски); один показатель теста оценки IQ Г. Айзенка (количество правильных ответов) и 4 показателя методики «Психографологический анализ почерка» (эмоциональность, смелость, самолюбие, холерик).

В соотношении с результативностью профессиональной деятельности разработана *регрессионная модель эффективности* руководителей с медицинским образованием ($Y_э$), которая имеет вид: $Y_э = 54,2653 + 0,13 \times (\text{КОТ продуктивность} - X_1) - 0,06 \times (\text{КОТ вариативность} - X_2) + 0,13 \times (\text{КОТ правОтветы} - X_3) - 0,29 \times (\text{КОТ пропуски} - X_4) + 0,13 \times (\text{IQ по Айзенку} - X_5) - 0,1 \times (\text{ПАП эмоциональность} - X_6) - 0,08 \times (\text{ПАП смелость} - X_7) - 0,08 \times (\text{ПАП самолюбие} - X_8) - 0,1 \times (\text{ПАП холерический темперамент} - X_9)$.

Итоговую формально-математическую модель эффективности деятельности управленцев-медиков можно представить следующим образом:

$$Y_э = 54,2653 + 0,13 \times X_1 - 0,06 \times X_2 + 0,13 \times X_3 - 0,29 \times X_4 + 0,13 \times X_5 - 0,1 \times X_6 - 0,08 \times X_7 - 0,08 \times X_8 - 0,1 \times X_9,$$

где $Y_э$ – показатель прогнозируемой эффективности профессиональной деятельности; 54,2653 – значение свободного члена уравнения (b); X_1 –



КОТ продуктивность; X_2 – КОТ вариативность; X_3 – КОТ правОтветы; X_4 – КОТ пропуски; X_5 – IQ Айзенка; X_6 – ПАП эмоциональность; X_7 – ПАП смелость; X_8 – ПАП самолюбие; X_9 – ПАП холерический темперамент.

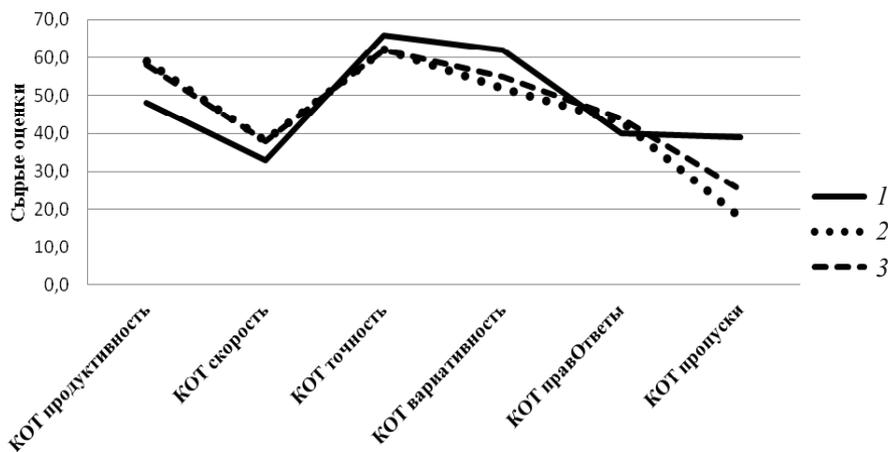
Интерпретация результатов прогностического моделирования осуществлялась посредством причисления расчетной эффективности испытуемых к определенным диапазонам значений показателей эффективности профессиональной деятельности по критерию $M_x + \delta_x$. В рамках данной модели было рассчитано 5 диапазонов прогноза эффективности: *высокая* эффективность – более $M_x + \delta_x$ (более 60,08); *достаточный уровень* эффективности – менее $M_x + \delta_x$, но более $M_x + 0,3 \times \delta_x$ (от 53,07 до 60,08); *эффективность среднего уровня* – в пределах от менее $M_x + 0,3 \times \delta_x$ до более $M_x - 0,3 \times \delta_x$ (от 46,05 до 53,07); *эффективность ниже среднего* – в пределах от менее $M_x - 0,3 \times \delta_x$ до $M_x - \delta_x$ (от 39,04 до 46,05); *низкая* эффективность – менее $M_x - \delta_x$ (менее 39,04).

Данная регрессионная модель позволяет с достаточной точностью осуществлять прогноз эффективности управленческой и организаци-

онной деятельности руководителей санаторно-курортных медицинских учреждений.

Экспериментальные данные, полученные в регионах Центрального, Южного и Дальневосточного федеральных округов (ФО РФ), наглядно демонстрируют статистически значимые различия когнитивных, личностных и мотивационных показателей соответствующих тестов, полученных в конкретных условиях территориальных медицинских организаций санаторно-курортного типа на выборке руководителей.

На рисунке наблюдаются достоверные различия показателей когнитивных тестов, проведенных на контингенте руководителей медицинских санаторно-курортных учреждений. Эти расхождения особенно велики между средними результатами измерений по критерию продуктивности мышления между Центральным, Южным и Дальневосточным ФО. По критериям вариативности и пропускам задач статистически значимо различаются сотрудники из Центрального и Южного ФО. Весомых отличий Южного от Дальневосточного ФО РФ по интеллектуальным критериям не обнаружено.



Соотношение оценок когнитивных функций у лиц с медицинским образованием в зависимости от региона (ФО).

Условные обозначения: 1 – Центральный федеральный округ; 2 – Южный федеральный округ; 3 – Дальневосточный федеральный округ

Fig. The ratio of assessments of cognitive functions in persons with medical education, depending on the region (FD).

Conventional sign: 1 – Central Federal District; 2 – Southern Federal District, 3 – Far Eastern Federal District

Исследования личностных параметров руководителей, имеющих медицинское образование, выявили признаки региональной спецификации. Значимые различия между ЦФО и ЮФО наблюдаются по критерию психастении (СМИЛ-ИП), причем наибольшая степень тревожности, скрытности (СМИЛ-L), контроля своего поведения (СМИЛ-K) наблюдается у сотрудников ЮФО. Наибольший

показатель аггравации (СМИЛ-F) отмечается у руководителей ДВФО. По степени эксцентричности (ТЦВ-Эксцентричность) различаются поведенческие характеристики сотрудников ЦФО и ДВФО. По показателю «вегетативный тонус» ДВФО отличается как от ЦФО, так и от ЮФО.

Выявлены различия практически по всем позициям между ЦФО и другими регионами.



Так, ЦФО доминирует по критериям эмоциональность, откровенность, общительность, самолюбие и нетерпеливость. Сотрудники данного

округа имеют, скорее всего, холерический темперамент. Южный и Дальневосточный округа статистически значимо не различаются (таблица).

Соотношение графологических показателей по федеральным округам РФ
The ratio of graphological indicators for the Federal District of the RF

Значимость различий	Эмоциональность	Откровенность	Терпеливость	Общительность	Самолюбие	Холерик	Сангвиник
Ттест ЦФО–ЮФО	0,05	0,04	0,05	0,05	0,03	0,00	0,01
Ттест ЦФО–ДВФО	0,03	0,21	0,23	0,20	0,03	0,02	0,33
Ттест ЮФО–ДВФО	0,42	0,51	0,71	0,59	0,81	0,31	0,23

В результате анализа мотивационного профиля руководителей было установлено, что такие единые социодемографические характеристики, как должностной статус, возраст и структура деятельности, не обеспечивают единой личностной мотивации. Выявлено, что на формирование мотивации оказывает влияние региональная принадлежность.

Результаты тестирования при помощи методики Ричи-Мартин выявили доминирование материальных мотивов у сотрудников Дальневосточного региона. В ЦФО материальное вознаграждение и взаимоотношения в трудовых коллективах имеют второстепенное значение. ЦФО отличается от ЮФО по критериям «материальное вознаграждение» и «направленность на оптимальную коммуникацию», от ДВФО – по критерию «физические условия».

Таким образом, в результате эксперимента была разработана формально-математическая модель, позволяющая на основе выявления статистически связанных психологических параметров комплексно оценить уровень эффективности профессиональной управленческой деятельности руководителей, что важно для практического ассессмента в рамках аттестации при назначении на вышестоящую должность организаторов медицинской работы.

Проведенное эмпирическое исследование выявило наличие выраженной региональной специфики, а также подтвердило гипотезу о том, что руководители с базовым медицинским образованием имеют четко выраженные индивидуально-типологические особенности, отличающие их по когнитивным, личностным и мотивационным компонентам от руководителей иного образовательного профиля.

Список литературы

1. Зайцева Н. В. Комплексное медико-социологическое исследование применения персонал-технологий в

управлении медицинскими организациями : дис. ... канд. мед. наук. М., 2016. 206 с.

2. Базаров Т. Ю. Управление персоналом. Практикум : учебное пособие для студентов высших учебных заведений. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. 239 с.
3. Красовский Ю. Д. Социокультурные основы управления бизнес-организацией. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. 391 с.
4. Архангельский В. А. Социально-психологические и профессиональные условия деятельности руководителя санаторно-курортного учреждения в ситуации реформы здравоохранения : дис. ... канд. социол. наук. Волгоград, 2002. 134 с.
5. Зенин Р. В. Совершенствование подготовки начальников лечебно-профилактических учреждений МО РФ и их кадрового резерва в системе дополнительного профессионального образования : дис. ... канд. мед. наук. М., 2009. 164 с.
6. Межевов К. В. Научное обоснование системы подбора и подготовки резерва руководителей учреждений здравоохранения : дис. ... канд. мед. наук. М., 2007. 156 с.
7. Катахова С. С., Семчук И. В. Подходы к исследованию психологической компетентности руководителя медицинского учреждения // Проблемы современного образования. 2019. № 4. С. 117–127.
8. Носс И. Н., Бородина Т. И. Личностно-профессиональная спецификация : региональный аспект // Психология и Психотехника. 2016. № 9. С. 780–786.

References

1. Zajceva N. V. *Kompleksnoe mediko-sotsiologicheskoe issledovanie primeneniya personal-tehnologiy v upravlenii meditsinskimi organizatsiyami* [Complex Medico-Sociological Study of the Use of Personnel Technologies in the Management of Medical Organizations]. Diss. Cand. Sci. (Med.). Moscow, 2016. 206 p. (in Russian).
2. Bazarov T. Yu. *Upravlenie personalom. Praktikum* [Personnel Management. Workshop. Textbook for university students]. Moscow, JUNITI-DANA, 2012. 239 p. (in Russian).



3. Krasovsky Yu. D. *Sociokul'turnye osnovy upravleniya biznes-organizatsiej* [Socio-cultural Foundations of Business Organization Management]. Moscow, JUNITIDANA, 2012. 391 p. (in Russian).
4. Arhangel'skiy V. A. *Sotsial'no-psikhologicheskie i professional'nye usloviya deyatel'nosti rukovoditelya sanatorno-kurortnogo uchrezhdeniya v situatsii reformy zdravookhraneniya* [Socio-Psychological and Professional Conditions for the Activities of the Head of a Sanatorium-resort Institution in the Situation of Health Care Reform]. Diss. Cand. Sci. (Social.). Volgograd, 2002. 134 p. (in Russian).
5. Zenin R. V. *Sovershenstvovanie podgotovki nachal'nikov lechebno-profilakticheskikh uchrezhdeniy MO RF i ikh kadrovogo rezerva v sisteme dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya* [Improving the Training of Heads of Medical and Preventive Institutions of the Ministry of Defense of the Russian Federation and Their Personnel Reserve in the System of Additional Professional Education]. Diss. Cand. Sci. (Med.). Moscow, 2009. 164 p. (in Russian).
6. Mezhevov K. V. *Nauchnoe obosnovanie sistemy podbora i podgotovki rezerva rukovoditeley uchrezhdeniy zdravookhraneniya* [Scientific substantiation of the system of selection and training of a reserve of heads of healthcare institutions]. Diss. Cand. Sci. (Med.). Moscow, 2007. 156 p. (in Russian).
7. Katakova S. S., Semchuk I. V. Approaches to the study of the psychological competence of a medical institution. *Problemy sovremennogo obrazovaniya* [Problems of Modern Education], 2019, no. 4, pp. 117–127 (in Russian).
8. Noss I. N., Borodina T. I. Personal and professional specification: regional aspect. *Psikhologiya i Psikhotehnika* [Psychology and Psychotechnics], 2016, no. 9, pp. 780–786 (in Russian).

Поступила в редакцию 07.03.2021, после рецензирования 13.03.2021, принята к публикации 15.03.2021
Received 07.03.2021, revised 13.03.2021, accepted 15.03.2021