

ЛИДЕРСКИЕ КАЧЕСТВА
ВРАЧА И
ИХ ЗНАЧЕНИЕ
В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Подготовили: Асылбекова. А., Аязбаева. Г.
Группа: 426
Факультет: ОМ
ПРОВЕРИЛА: Жолдас. К. У.

2014 год Туркестан



ПЛАН:

1. ВВЕДЕНИЕ - ПОНЯТИЕ ЛИДЕРСТВА
2. ПРОЯВЛЕНИЕ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ ВРАЧА
3. ТИПЫ ЛИДЕРОВ
4. ТЕОРИЯ ВРООМА И ЙЕТТОНА
5. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Понятие лидерства

Для использования в мед. практике наиболее подходит определение лидерства, данное Кацем и Каном:

«Мы полагаем, что сущность лидерства заключается в преимуществе фактора влияния перед механическим выполнением правил, заведенных в организации».

Лидеры побуждают людей делать больше, чем те делали бы в отсутствие лидеров, и эти условия имеют свою ценность, как для членов медколлектива, так и для пациентов.



И тех и других лидерство побуждает выходить за рамки простого согласия с системой и помогает им в достижении их целей.

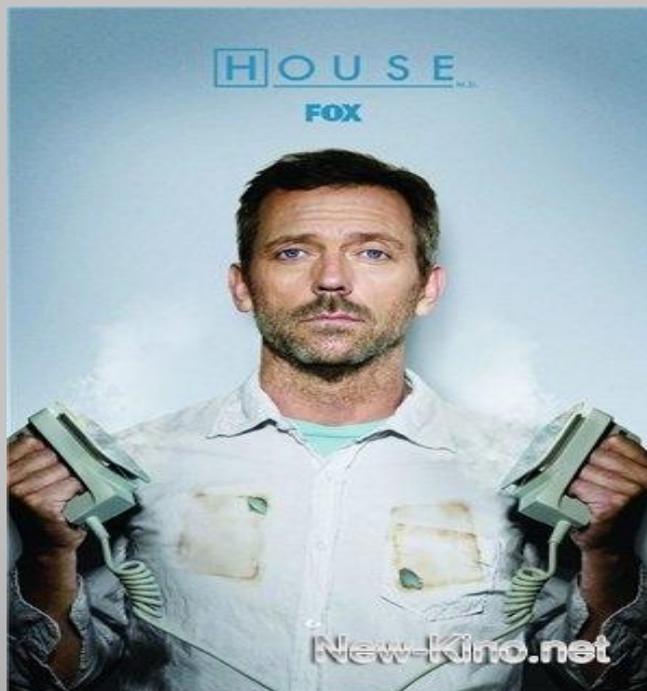


Ряд авторов проводят разграничения в понятиях лидерства и руководства. По мнению одних исследователей различия между этими явлениями заключаются в том, что в одном случае упор делается на влияние «лидерство», а в другом на достижение организационных целей «руководство»



Проявление лидерских качеств врача.

Согласно представлениям характерологического подхода, эффективным лидерам, как людям свойственны какие-то особые черты, отличающие их от других людей. Проводя исследования ведущих лиц политического процесса, В.Г.Крысько(2004) выделил у них ряд психологических особенностей, которыми являются:



1. Умение ориентироваться на задачу и на людей.

Учитывая, что профессия врача изначально ориентирована на человека, можно ожидать следующие стратегии врача на руководящие должности:

- а) сохранение гуманистической направленности с ущербом для трудовых показателей организаций;*
- б) отход от гуманистической направленности с переносом акцента на трудовые показатели работников;*
- в) попытка сохранения обоих видов поведения.*



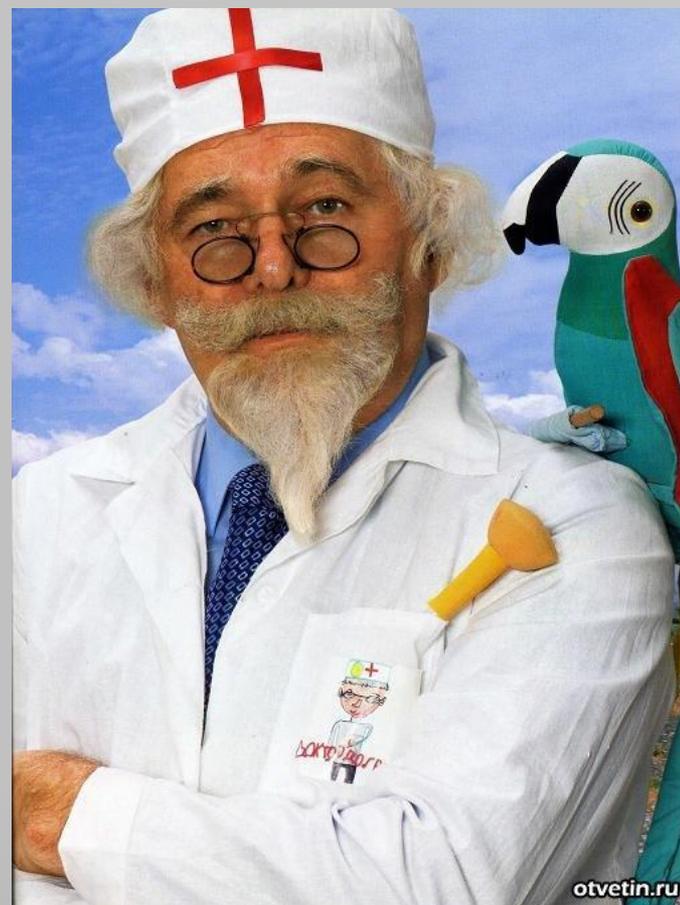


2. Исключительная активность и последовательная деятельность.

Данные характеристики должны являться базисными характерологическими особенностями, проявляющимися в социальной настойчивости, стойкости, смелости, выдержке.

3. Умение формировать свой образ и внешнее поведение.

Врач-лидер должен ориентироваться как на членов своего коллектива, так и на пациентов. Он обязан чутко улавливать различные требования людей, продиктованные их социальным и демографическим положением, а также ценностными ориентациями.





4. Способность вызывать доверие людей.

Данное качество представляется особенно важным. Ни один врач, какую бы должность он не занимал, не может оказать влияния на людей, если они ему не доверяют. Когда человек признается лидером, он становится выразителем интересов определенной социальной группы.

5. Умение пользоваться властью авторитета

Главный критерий авторитетности врача-лидера представляет не властность личности, а способность налаживать работу в условиях мед.коллектива.

Принципиально важной является его способность делиться властью с коллегами.





6. Способность понимать других людей.

Одним из важных качеств врача-лидера является его умение понимать других людей. Данная особенность предполагает наличие выраженной эмпатии, как устойчивой характерологической черты.



7. Стремление брать ответственность на себя.

Основу ответственности врача-лидера составляет его мотивация. Содержательность же мотивов во многом зависит от обостренного чувства долга, развитости социального достоинства.

8.Способность повышать авторитет.

Заслуженным авторитетом в коллективах пользуются те лидеры, которые умеют проявлять твердость характера, не поступаются принципами, правильно воспринимают критику, трезво оценивают свои успехи.



9. Политическое мышление.

Мышление врача-лидера призвано помогать ему формулировать свою соц.позицию в каждом конкретном случае, определять форму и содержание своего поведения. Характеристики полит.мышления:

- полит.предвидение;
- полит.широта;
- гибкость;
- способность видеть взаимосвязи между сферами и событиями в жизни общества.

Типы лидеров:

Активно руководящий лидер, его черты:

- 1) Внимательный, так как имеет ясное представление о том, чего хотят достичь и достигают реализации планов
- 2) Значимость, за счет внушения своих представлений другим, добиться того, чтобы люди осознали значимость достижения желательных результатов
- 3) Доверие за счет проявления своей линии, так как лидеры завоевывают доверие людей
- 4) Самоутверждение за счет позитивного образа мыслей так как лидеры сохраняют позитивное представление о собственной личности, даже не



Трансформационный лидер

Трансформационный лидер понимает необходимость организационных изменений, создает какой-то идеал, добивается от людей верности этому идеалу, формирует организационную культуру таким образом, чтобы она поддерживала изменения, и следит за появлением сигналов, оповещающих о необходимости новых изменений.

Важнейшим средством трансформационного лидера являются ораторские навыки, которые создают образ сильного и уверенного в себе человека, пробуждают в людях доверие и являются олицетворением лидерства.



Харизматический лидер.

Харизматический лидер, «в силу своих личных качеств, способен оказывать на своих подчиненных сильное и экстраординарное воздействие». Люди идентифицируют себя с таким лидером и с готовностью идут за ним. Для него характерна абсолютная уверенность в своем деле. Он глубоко убежден в правильности своих целей и своем видении мира. Именно благодаря такой чрезвычайной уверенности он действовать внушительно.

Харизматический руководитель убеждает е при помощи аргументов, а примером, своей личностью.

Он воодушевляет сотрудников посредством так называемой иррадиации.

Таким образом, он укрепляет уверенность, что все находятся на верном пути.



Типы лидеров с позиции поведенческого подхода

Наиболее известная поведенчески-ориентированная типология лидерства принадлежит Левину, Липпиту и Уайту.

Суть предложенной ими модели заключается в определении того, кто принимает решения, касающиеся действий группы. Соответственно этому ученые выделили авторитарный, демократичный и либеральный типы лидерства.

Авторитарный лидер сам принимает все решения и передает их для исполнения. В отличие от него **демократический лидер** побуждает членов группы участвовать в принятии всех решений и помогает им в этом. **Либеральный лидер** занимает позицию стороннего наблюдателя и не принимает участия в выработке решений.



Теории Вроома и Йеттона

Вроом и Йеттон разработали модель принятия решений лидером.

В основе модели лежат три критерия эффективности:

рационализм;

одобрение;

время.

Сущность теории путей и целей:

Понятие цели в теории подразумевает как цели лидерства, заключающиеся в выполнении работы, так и цели подчиненных в получении вознаграждения.

- **Пути** – это действия, с помощью которых ведомый лидером человек может одновременно достичь обеих целей.
- **Задача лидера** – понять, что для того или иного подчиненного является вознаграждением, выяснить производственные способности подчиненного, связать производственные цели с получением желаемой награды.



С позиции данной концепции можно выделить 4 основных типа поведения лидера:

- 1. Директивное лидерство** характеризуется уведомлением подчиненных о том, чего им следует ждать, и обеспечением конкретного руководства в отношении того, что должно быть сделано и как.
- 2. Поддерживающее лидерство** характеризуется дружеским отношением, доступностью лидера и повышенной заботой о статусе, благополучии и потребностях подчиненных. Эта форма лидерства помогает сделать работу менее скучной, способствуя пробуждению интереса к ней.



3. **Лидерство, ориентированное на результат** включает в себя постановку стимулирующих целей, ожидание от подчиненных выполнения работы на самом высоком уровне и демонстрацию уверенности в том, что подчиненные достигнут целей.

4. **Лидерство совместного участия** характеризуется стремлением повысить вклад подчиненных в общее дело и внимательным рассмотрением предложений. Лидерство совместного участия помогает подчиненным почувствовать свое участие в работе.

Лидерство, ориентированное на результат, восполняет недостаток стимулов и ведет к целям, которые достичь труднее, но все-таки возможно.

Заключение

Таким образом, более чем столетнее развитие концепций лидерства привело к гипотезе, что **эффективное лидерство** – это вопрос выбора правильных моделей поведения, а эта идея уступила место взгляду на лидерство как на процессы взаимного влияния.

Поздние теории лидерства стали развиваться в сторону представления, что **оптимальные лидеры** – это те, кто отказываются от своей роли, обучая подчиненных тому, как быть лидером для самого себя.



**СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ!!!**



Список использованной литературы:

1. <http://knowledge.allbest.ru/psychology>
2. <http://freepapers.ru>
3. www.sunhome.ru
4. www.karyera-az.com
5. medicine-online.narod.ru
6. esquire.ru