

Отже, вони знають, що можуть і чого не можуть. Вони майстерно вербують прихильників і нейтралізують противників, нерідко вдаючись до демагогії, граючи па егоїстичних людських пристрастях.

На перший погляд існує спокуса припустити, що харизматичні лідери відрізняються від інших людей особливими, видатними рисами характеру, якими вони володіють. Іншими словами, таке лідерство може бути зрозуміле як продовження теорії великих людей, описаної раніше. Хоча риси характеру і відіграють певну роль у харизматичному лідерстві, серед дослідників лідерства все більше вкорінюється переконання, що розумніше розглядати харизматичне лідерство з погляду відносин між лідерами та їх послідовниками. У межах цих відносин харизматичне лідерство ґрунтується на певних типах реакцією виконавців, а не на особливих рисах характеру лідерів. Іншими словами, лідери вважаються харизматичними на підставі їх впливу па послідовників.

Підсумковуючи, варто наголосити, харизматичне лідерство включає в себе особливий вид відносин виконавець - лідер, в яких лідер змушує людей робити екстраординарні речі в критичній ситуації. Як не важко здогадатися, харизматичні лідери можуть надавати і негативний вплив на поведінку послідовників. Дійсно, дослідження показали, що харизматичне лідерство часто позитивно впливає на виконання роботи. І завдяки тому, що ці лідери сприймаються як герої, виконавці дуже задоволені ними і, відповідно, своєю роботою теж. Коротше кажучи, люди люблять працювати під керівництвом харизматичних лідерів. Однак існує небезпека, що рано чи пізно харизма розсіється, і лідер, нещодавно викликав захоплення, постане зовсім в іншому вигляді - звичайної людини, з його власними забобонами, помилками і слабкостями. У цьому випадку натовп його послідовників не тільки відхитнеться від свого кумира, але, можливо, почне його ненавидіти. Тому там де добре налагоджений менеджмент, немає місця харизматичним лідерам.

Герасимова О. М.
НТУ«ХП»

ВИКОРИСТАННЯ ІГРОВОГО МЕТОДУ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ У КОНТЕКСТІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ У ЛІКАРІВ-ЛІДЕРІВ

Актуальність дослідження зумовлена реформуванням медичної системи України, оскільки перебудова української сфери охорони здоров'я до європейських стандартів надання медичної допомоги потребує суттєвого удосконалення системі підвищення кваліфікації медичних працівників,

зокрема в напрямі підвищення рівня професійної культури медичних працівників. Особливо це стосується лікарів-лідерів (завідуючих відділень медичних закладів, головних лікарів, керівників інтернів, клінічних ординаторів і тощо), бо вони не тільки відповідальні за організацію усього лікувально-діагностичного процесу, а ще й є взірцем наслідування для своїх підлеглих. Крім того, специфіка роботи лікарів-лідерів полягає у розв'язанні конфліктів у лікарському колективі; між лікарями і їх пацієнтами; лікарями і родичами пацієнтів тощо, все це потребує від лікарів-лідерів високого рівня професійної культури.

Багато наукових праць присвячені формуванню професійної культури у майбутніх лікарів (О.Грандо, В.Кордюм, Т.Мішаткіна, А.Моруа, В.Поттер, В.Демченко, В.Запорожан, Ю.Кундієв, В.Чешко та літн.). Проте у сучасній літературі недостатньо висвітлена проблема підвищення рівня професійної культури лікарів у системі підвищення кваліфікації.

Мета дослідження: показати вплив ігрового методу на рівень професійної культури лікарів-лідерів у контексті підвищення кваліфікації.

Професійна культура - це саморозвиваюча система норм, цінностей та уявлень, що регулює процес професійної діяльності, взаємодію між членами професійної групи та визначає функціональні відносини професійної сукупності з іншими групами та громадськими інститутами. Одним з важливих компонентів професійної культури є культура спілкування.

Високий рівень культури спілкування у лікарів дозволяє вирішувати і запобігати конфліктам на робочому місці; облегшує процес діагностики і лікування пацієнтів, адже правильно підібрані слова мають цілющу силу.

Під час спостереження за лікарями-лідерами ми виявили необхідність впровадити на заняттях з викладання професійних дисциплін у системі підвищення кваліфікації ігрової форми навчання з метою підвищення рівня професійної культури лікарів-лідерів, зокрема культури спілкування.

В ході проведення експерименту ми використали на занятті з викладання професійних дисциплін у системі підвищення кваліфікації таку ігрову форму навчання як моделювання конфліктних ситуацій, які найбільш часто виникають під час роботи лікаря-лідера: незадоволеність пацієнтів або їх родичів поведінкою лікаря чи іншого медичного персоналу, проведенням лікувальних і діагностичних процедур, організацією лікувального процесу; незадоволеність лікарів-підлеглих розподілом робочих обов'язків, графіком роботи та зарплатнею.

Особливостями цієї ігрової форми навчання є: задані з самого початку соціальні ролі; розв'язання проблемних ситуацій через взаємодію гравців; максимально спрощена імітація реальності; імпровізація, активна співтворчість

учасників; обов'язковий етап групової рефлексії; наявність керованої емоційної напруги.

Моделювання конфліктних ситуацій дозволяє виявити і скоректувати помилки в спілкуванні лікарів-лідерів з пацієнтами, родичами пацієнтів, лікарями-підлеглими; виробити у лікарів-лідерів правильний алгоритм дій під час конфліктних ситуацій; розробити і оптимізувати індивідуальні засоби запобігання конфліктам; та суттєво підвищити комунікативні навички лікарів-лідерів.

Таким чином, ігровий метод, а саме моделювання конфліктних ситуацій, має суттєвий позитивний вплив на рівень професійної культури лікарів-лідерів у системі підвищення кваліфікації.

Голодна А. С.
НТУ «ХП»

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК СКЛАДОВА ХАРИЗМАТИЧНОГО ЛІДЕРСТВА МАЙБУТНЬОГО ПСИХОЛОГА

У сучасному світі лідерство є розповсюдженим явищем, та ми повинні розуміти, що саме робить його харизматичним. На нашу думку, дослідження емоційної складової, зокрема емоційного інтелекту у майбутніх психологів, є досить актуальним. Оскільки майбутній психолог – це може бути не тільки, фахівець, який займається психологічною практикою, але й людина, що займає керуючу посаду, педагог, звичайний фахівець тощо. Щоб дійти до розуміння емоційного інтелекту як складової харизматичного лідерства майбутнього психолога, ми повинні розібрати такі поняття: «емоційний інтелект», «харизма», «лідерство».

Згідно Кембриджському словнику, харизма – це особлива сила, яку мають деякі люди, що дозволяє їм впливати на людей та привертати їхню увагу; здатність привертати увагу та захоплення інших сприймати себе як лідера (Кембриджський словник. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://dictionary.cambridge.org/ru/charisma>).

Тобто, ми можемо розуміти, що харизма є тим, що привертає увагу інших людей та дає їм змогу сприймати нас як лідера. Ми не можемо не погодитись з цим значенням, оскільки не можливо уявити лідера, який не привертає увагу. З іншого ж боку, перед нами постає питання: як саме лідер привертає увагу. Тому нам потрібно зрозуміти, що таке лідерство.

Лідерство – це перш за все процес у групі, де члени групи формально або неформально обирають людину, яка буде керувати цим процесом за для виконання якогось завдання або вирішення певного питання (Бендас Т. В. Психология лидерства. СПб.: Питер, 2009).