

теоретико-методологические основы формирования и развития в условиях глобализации. Автореф. дис. ...д-ра полит.наук.- М., 2004. Яшкова Т.А. Воздействие глобальных трансформационных вызовов на процесс политической модернизации. Автореф. дис....д-ра полит. наук. – М., 2007.

4. Абдулатипов Р.Г. Российская нация: этнонациональная и гражданская идентичность

россиян в современных условиях. – М.: 2005. С. 118.

5. Митрофанова И.В., Чуприна М.В. Производительность и специализация как факторы конкурентно-способности региона / Региональная экономика: теория и практика; 2007 г. №13. С. 35.

Социологические науки

ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ АВТОРИТЕТА РУКОВОДИТЕЛЯ ЛЕЧЕБНО- ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КАК ОБМЕН ПРОДУКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

Гузиева Е.В., Вукович Г.Г.

*Кубанский государственный университет
Краснодар, Россия*

Деятельность лечебно-оздоровительных учреждений (ЛОУ) существенным образом зависит от способа действий его руководителя, т.е. от его авторитета. Авторитет мы трактуем, как влияние индивида, основанное на занимаемом им положении, должности, статусе и т.д., а также как признание за ним права на принятие ответственных решений в процессе совместной деятельности. Иначе говоря, авторитет руководителя – это его влияние на подчиненных. Профессиональный авторитет, по нашему мнению, базируется на компетенциях руководителя, а также его способности регулировать деятельность персонала посредством собственного влияния. Авторитет представляет собой субъективный феномен, поскольку влияние может быть избирательно и противоречиво. Данное свойство авторитета заложено в потенциале влияния: на часть персонала не хватает сил и времени, что приводит к негативным последствиям; влияние на другую часть служит оптимальным способом разрешения проблем кадрового менеджмента.

Авторитетный руководитель, благодаря умственным способностям, глубоким знаниям и опыту указывает, что и как персонал должен делать, причем корректность его указаний и доводов апробируется на практике. Авторитет в организации поддерживается с помощью широкого спектра мероприятий и соблюдения норм и традиций корпоративной культуры: выражение уважения, априорное предоставление преференций, выделение в группе и т.д. Влияние руководителя обусловлено объективной необходимостью решения организационных задач, а ценностный обмен в этом контексте выступает активатором, обуславливая определенную позицию руководителя в коллективе. К векторам проявления авторитета мы относим первичные контакты, ценностный обмен и, как указывалось ранее, позицию в коллективе. В первичных контактах особенно наглядны достоинства и недостатки руководителя (внешность, мужское или женское начало, харизма, убежденность и вера, профессиональные качества). Действие авторитета в рамках первичных контактов ограничено: с одной стороны, руководитель может быть высококвалифицированным, но не авторитетным; с другой, высококультурный руководитель в ряде случаев обнаруживает склонность к произволу.

Ценности для работника – повседневные ориентиры в его деятельности. Итак, ценность – это социально-личностный феномен. Механизм авторитета предполагает поуровневый цен-

ностный обмен во влиянии руководителя и во взаимодействии работников ЛОУ. Авторитет руководителя основывается на его статусе в ЛОУ, определяемом должностью, однако традиционно в коллективе часть сотрудников стремится к трансформациям статус-кво, т.е. социальная жизнь предприятия обуславливает развитие авторитета. Организационная структура требует от авторитетного руководителя умения ориентироваться в сложных ситуациях, занимать определенную позицию в коллективе. Нами опрошены 259 респондентов, работающих в лечебно-оздоровительном комплексе Краснодарского края, и на вопрос о предпочтениях по отношению к руководителю с вариантами: знающий, но мягкий; жесткий; творческий, 85% заявили, что они хотели бы видеть жесткого, но эффективного руководителя. В контексте заявленного актуализируется проблема неудовлетворительного стимулирования персонала, приводящая к их недовольству трудовой деятельностью. Экономическая зависимость удовлетворенности работников трудовой деятельностью и управления от влияния авторитета руководителя прослеживаются по данным проведенного нами обследования в 12 ЛОУ Краснодарского края. В результате опроса нами были сформулированы принципы, укрепляющие авторитет руководителя, учитывающие фактор удовлетворения потребностей персонала: осознание коллективом ЛОУ общих целей; конкретизация ограничений в работе; оптимизация методов работы на базе их мониторинга; внедрение стресс-менеджмента. Пространство реализации авторитета в ключевых сферах и структурах жизнедеятельности коллектива проявляется через способности руководителя. Авторитетный руководитель – это человек, способный быстро ориентироваться в сложных ситуациях. Экономические трудности, вызванные мировым финансовым кризисом, заставляют руководителя принимать априори адекватные решения. Технология авторитета руководителя такова, что лоббирование интересов не может заменить профессио-

нально эффективного решения. Выявлены сильные стороны предприятия лечебно-оздоровительной сферы, в том числе: потребности в универсальном медицинском оборудовании; предоставление фирменного сервиса; преобразование сложившихся связей с поставщиками и потребителями и т.д. Наряду с этим выявляются неудачи в стратегии: неэффективность логистики сопровождения рекреантов; недостаточная мобильность персонала. Следующий этап – это определение резервов роста: сотрудничество с другими предприятиями лечебно-оздоровительного комплекса; расширение клиентской базы; укрепление коллективизма внутри ЛОУ; использование синергизма; интеграции как принципов кадрового менеджмента. Креативность и харизма руководителя парадоксально сочетаются с высоким конформизмом. Креативный руководитель более продуктивен, но в ряде случаев подобные качества не поощряются окружающими и снижают авторитет руководителя.

Резервы роста производительности управленческого труда заключаются в том, чтобы руководитель умел предвидеть и продемонстрировать персоналу возможности развития личного креативного потенциала в процессе решения определенных задач. В результате выборочного опроса руководителей ЛОУ Краснодарского края обнаружены и систематизированы основные потери рабочего времени с точки зрения руководителей. Современный руководитель ЛОУ, используя механизмы психологии, социологии и кадрового менеджмента, должен не только руководить действиями работника в течение рабочего времени, организовывать труд и регулировать его интенсивность, но и стремиться управлять настроением, эмоциями, общим настроением в коллективе и мотивацией работников в производственных целях. Руководитель должен обладать стратегическим видением ситуации, менеджеры в свою очередь должны нести ответственность за тактические решения, а специалисты – за оперативные.

Итак, методика определения авторитета руководителя основана на использовании ценностного обмена во влиянии руководителя, обусловленного динамикой, этапностью развития предприятия и т.п. Совокупность предлагаемых в исследовании методов, в основе которых лежат субъективные факторы, выступающие ключевыми компонентами управления персоналом, аргументировано доказывает необходимость использования на СКП исполнительных, продуктивных механизмов взаимодействия руководителя и персонала как инструментов для развития личностного потенциала коллектива СКП.

ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ МЕЖДУНАРОДНОЙ АКАДЕМИЧЕСКОЙ МОБИЛЬНОСТИ

Кузнецов В.И.

Волгодонск, Ростовская область, Россия

Первое десятилетие XXI века ознаменовано активной интеграцией России с мировым сообществом и в том числе вхождение в мировое образовательное пространство. Международная деятельность лидирующих вузов страны определяется уровнем сот - рудничества с зарубежными странами в области научной и образовательной деятельности. В 2003г. Россия официально присоединилась к формированию единого евро - пейского пространства высшего образования и подтвердила свое намерение следовать основным принципам Болонской декларации.

Однако, до сих пор в образовательном сообществе идут дискуссии о правильности избранного курса. Та же двухуровневая система, признанная де-юре, буксует. Нет законодательно закрепленного разделения вузовского образования на высшее академическое и высшее профессиональное. По этой причине, нет и признания степени так называемого практико-ориентированного бакалавра. Нет и четко обоснованного определения содержания подго-

товки бакалавров, позволяющего потребителю (как работодателю, так и студенту) понять и оценить место бакалавра на рынке труда.

Семилетние споры и воздыхания. считает автор, пора прекращать. Необходимо открывать новые пути развития отечественной высшей школы и преуспевать в осмыслении и изучении всего передового в европейской образовательной системе.

В этом направлении уже принято ряд серьезных решений,- это предоставление 2-м нашим классическим университетам, Московскому и Питерскому.-особого статуса. Создание двух новых видов университета – федеральных и национальных исследовательских. До 2012г. Обучение в школах, техникумах, училищах будет переведено на стандарты нового поколения, что приведет к формированию научно-образовательных комплексов мирового уровня, привлечения молодых ученых в систему профессионального образования, а также повышению роли программ непрерывного образования.

Введена система, стимулирующая оплату труда преподавателей за качество, при которой возникает конкуренция, что позволит выделить и уважать действительно эффективно работающих преподавателей, от которых потребуются знания и навыки не только педагогические, но и информационно-коммуникационные. Поскольку инновации в обучении требуют новых технологий от преподавателя, а это специальные навыки по разработке учебных курсов- умение пользоваться специальными программами, сетью, мультимедиа средствами и др. Открытость доступа к учебным материалам при использовании Интернет и других коммуникационных средств требует усиления контроля за их качеством.

В последние годы тема качества образования стала одной из актуальных проблем обсуждаемой в педагогическом и научном сообществе. Таким аспектам как контроль и оценка качества, управление качеством, гарантирование и страхование качества, посвящены многочисленные конференции и совещания, иннова-