

деятельности студентов во многом определяется сложной системой мотивов, сформулированных на основе потребностей, желаний и интересов [5].

Таким образом, результаты настоящего исследования позволили наметить некоторые закономерности.

- Установлены существенные различия в качественной и количественной характеристике мотивационной сферы студентов 1-2 курсов лечебного, педиатрического и стоматологического факультетов, что требует дифференцированного подхода к процессу планирования и осуществления педагогического процесса.

- У студентов лечебного факультета установлена взаимосвязь между уровнем рейтинга по дисциплине «нормальная анатомия» и «учебно-познавательной» и «профессиональной» мотивацией к обучению.

- Для студентов первого курса в начале процесса обучения характерно наличие периода адаптации к новой среде, что требует от преподавателя индивидуализации в подходе к каждому студенту.

- У членов студенческого научного кружка кафедры нормальной анатомии в два раза чаще встречается мотив «творческой самореализации», чем в целом по группе студентов - лечебников.

Литература:

1. Думанский Ю.В., Борота А.В., Христуленко А.А., Христуленко А.Л. Мотивация в обучении иностранных студентов в медицинском вузе // Украинский журнал хирургии. 2011. №6.- С.177-179.

2. Евхута Д.В. Современные проблемы учебной мотивации при подготовке врача.

Режим доступа: <http://www.bsmu.by>.

3. Маклаков А.Г. Общая психология. 2009.М.-С.381.

4. Пятибрат А.О., Балахонов А.В., Пятибрат Е.Д., Хусаинов В.Ф., Дергунов А.А. Особенности профориентационных мероприятий в гражданском и военном медицинском вузе как фактор сохранения здоровья обучающихся//Вестник

Санкт-Петербургского университета. 2008. Сер. 11. Вып.2. С. 178-184.

5. Решетняк Ю.Г. Развитие учебной мотивации студентов пятого курса медицинского вуза в курсе дисциплины «поликлиническая гинекология» // Электронный научный журнал «Медицина и образование в Сибири» 11.02.2012.

6. Ходжаян А.Б., Агранович Н.В. Особенности организации эффективной самообразовательной деятельности студентов в медицинском вузе // Фундаментальные исследования. -2011 .-№11-е. 149-153.

7. Индивидуально-психологические особенности личности студентов и мотивы в выборе врачебной специальности. Режим доступа: <http://planetadisser.com>

### **КОММУНИКАТИВНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ МЕНЕДЖЕРА СЕСТРИНСКОГО ДЕЛА**

<sup>1</sup>Белялова М.А., Алексеева Е.Б,

<sup>2</sup> Гаранина О.П., Сизова Л.А.

<sup>1,2</sup> *МАОУ ВПО «Краснодарский  
муниципальный медицинский институт  
высшего сестринского образования»*

<sup>1</sup>*ГУЗ ККБ №1 им. профессора  
СВ. Очаповского,  
Краснодар, Россия*

Различные аспекты управленческой деятельности достаточно активно рассматриваются в последние годы в отечественной науке. Однако понятие профессиональной деятельности организатора здравоохранения в отечественной литературе практически не представлено.

В.М. Шепель считает, что менеджер - это руководитель, который, работая с людьми, отвечает за их профессиональные достижения и экологическую безопасность, осуществляет организацию и координацию их усилий для решения задач, поставленных перед возглавляемым подразделением [7].

Л.И. Евенко уточняет понятие «менеджер» - это человек, субъект управления, действующий в организации; про-

фессиональный управляющий, прошедший, как правило, специальную подготовку; это определенная категория людей, специальный слой тех, кто осуществляет работу по управлению, кто придерживается некоторых стандартов, даже внешних атрибутов поведения, которые обычно присущи менеджерам [1].

Профессиональное развитие личности менеджера может рассматриваться как становление, интеграция и реализация профессионально важных личностных качеств и способностей (перцептивно-рефлексивные, гностические, проективные, коммуникативные, конструктивные); профессиональных мотивов (актуализация роли мотивов достижения, повышения потребности в самореализации, ориентация на процесс и результаты деятельности); профессиональной Я-концепции (формирование профессионального самосознания, адекватных критериев профессиональной самооценки, удовлетворенности профессией); психолого-педагогических знаний, умений, навыков, позволяющих менеджеру эффективно осуществлять профессиональную деятельность по взаимодействию с сотрудниками.

Опираясь на квалификационную характеристику медицинской сестры-менеджера, мы провели анализ профессиональной деятельности.

Медсестра-менеджер выполняет 10 крупных видов деятельности - это организационно-управленческая, информационно-аналитическая, маркетинговая, инновационная, клиническая, медико-профилактическая, воспитательно-педагогическая и научно-исследовательская деятельность.

Анализ обнаруживает особую специфику деятельности менеджера здравоохранения, отличающую ее от профессиональной деятельности клинической медицинской сестры. Она состоит в том, что из 10-ти видов деятельности только один относится к непосредственно «помогающему» виду профессиональной активности («клиническая деятель-

ность»). Остальные являются управленческими видами деятельности, содержащими в себе профессионально обусловленные действия.

Петровская Л.А., анализируя профессиональную компетентность, уделяет первостепенное значение компетентности в общении [2, 3].

Коммуникация эффективна (Омаров А.М., Соколова М.Г.), если строится на основе профессионального интереса и взаимопонимания. Фундамент доброжелательных отношений — умение считаться с интересами коллектива, умение вести себя так, чтобы рядом с тобой было удобно и защищено; терпимое отношение к слабостям коллег и подчиненных. Сильные всегда добрые [2, 4].

Закон преодоления конфликта, по теории Спивака В.А.: прежде, чем осудить, всегда надо подумать, нельзя ли найти извинение; почти всегда приходится жалеть, что ссора не была прекращена в начале [5].

Менеджер всегда обязан быть конкретным, уметь разрешать конфликтные ситуации, избегать агрессивного отношения к подчиненным.

В нашем исследовании отдается предпочтение коммуникативным способностям, посредством которых осуществляется эффективное управление коллективом.

Компетентность во всех видах общения заключается в достижении трех уровней адекватности партнеров - коммуникативной, интерактивной и перцептивной.

Коммуникативные способности в профессиональной деятельности определяют системно-интегрирующий процесс, состоящий из коммуникативно-диагностической, коммуникативно-программирующей, коммуникативно-организационной, коммуникативно-исполнительской составляющих, характеризующий управленческую культуру менеджера, которая систематически развивается и совершенствуется [3,6].

Специфической формой деятельности менеджера выступает управленческое общение, которое исследовано Добротворским И.П., Кузиным Ф.А., Майстером Д., Петровским А.В., Сергеевой О.Б., Спиваком В.А., Уманским Л.И., Шепелем В.М. и др.

Выделим следующие формы управленческого общения:

- субординационная - общение между менеджером и подчиненными; в основу положены административно-правовые нормы;

- служебно-товарищеская - общение между менеджером и его коллегами; в основе лежат административно - моральные нормы;

- дружеская - общение между самими менеджерами и их коллегами, и работниками; в основе такого общения - морально-психологические нормы взаимоотношений.

Искусное использование указанных форм управленческого общения позволяет менеджеру усилить «эффект личной самопрезентации» путем преднамеренного использования разнообразных психологических механизмов образования позитивных эмоциональных отношений, возникающих у людей при восприятии его служебных действий.

Ли Якокк одну из глав своей книги «Карьера менеджера» назвал «Ключи к искусству управления». В ней он утверждает, что управление представляет собой не что иное, как «настраивание людей на труд». Далее следуют размышления о том, что умение обходиться с людьми - самая суть управления, а единственное назначение руководителя - «это побуждать к деятельности других людей» [8].

Литература:

1. Евенко Л.И. Организация как система. Теория и практика. - М., 1992.

2. Омаров М.М. Управление: искусство общения. - М., 2000.

3. Петровская Л.А. Компетентность в общении. - М., 2004.

4. Соколова М.Г. Профессионализм - гарантия будущего. - М., 2009.

5. Спивак В.А. Корпоративная культура.-М., 2005.

6. Станкин М.И. Если мы хотим сотрудничать. - М., 2002.

7. Шепель В.М. Эффективный менеджмент.-М., 1992.

8. Якокк Ли. Карьера менеджера. - М., 2003.

#### **УЧАСТИЕ СТУДЕНТОВ IV КУРСА В ПРОВЕДЕНИИ АНКЕТИРОВАНИЯ КАК ФОРМА ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ НА КАФЕДРЕ ФАКУЛЬТЕТСКОЙ ТЕРАПИИ.**

Бледнова А.Ю., Елисеева Л.П.,

Сирунянц А.А.

*ГБОУ ВПО КубГМУ*

*Минздравсоцразвития России,*

*Краснодар, Россия*

Актуальной проблемой подготовки медицинских кадров в высших учебных заведениях является воспитание врача, сочетающего высокую профессиональную подготовку с навыками научной деятельности [1]. Учебно-исследовательская работа в ВУЗе способствует развитию критического мышления у студентов, стимулирует их интерес к самостоятельной работе и расширяет образовательный опыт посредством приобщения их к научным исследованиям в академической среде кафедры и вуза [2, 3]. Данный вид деятельности имеет большое значение для развития клинического мышления будущего врача и приобретения навыков последующей научной работы.

Задачами УИРС является:

- повышение качества подготовки специалистов;

- углубление и творческое освоение учебного материала;

- развитие творческого мышления, эрудиции, расширение кругозора будущего специалиста;