

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ
ПРОФЕССИОНАЛИЗМА
МЕНЕДЖЕРА В ОРГАНИЗАЦИИ
ЭФФЕКТИВНОЙ КОМАНДНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Белялова М.А., Шевченко М.В.
*МАОУ ВПО «Краснодарский
муниципальный медицинский институт
высшего сестринского образования»,
Краснодар, Россия*

В современном управлении наблюдается противоречие между планируемой стратегией и её реальной реализацией, превращающейся в жесткую административную структуру контроля, исключающую организацию эффективной командной деятельности.

Наблюдается также наличие неизученного противоречия между необходимостью осуществления своих функций профессионалом-управленцем-менеджером сестринского дела, обеспечивающих создание эффективной команды единомышленников в условиях коммерческого медицинского учреждения, и отсутствием научно-обоснованного функционально значимого содержательного наполнения его деятельности.

Файоль А. выделяет 14 принципов эффективного управления: дисциплина, вознаграждение персонала, справедливость, корпоративный дух, подчиненность личных интересов общим, специализация, полномочия и ответственность, единоначалие, единство направления, централизация, скалярная цепь, порядок, стабильность рабочего места для персонала, инициатива; 5 базовых управленческих функций: предсказывать и планировать, организовывать, распоряжаться, координировать и контролировать.

Тидор С.Н., Хейфец А.С. предлагают измерять любую управленческую деятельность двумя мерами - вниманием к производству и заботой о людях.

Морозов А.В. отмечает широкий спектр стилей управления современного руководителя.

Столяренко Л.Д. утверждает, что подлинным критерием оценки деятельности руководителя служит конечный результат труда всего коллектива.

По мнению Томпсона Л.И., Тидора С.Н., успешная командная работа позволяет достигать амбициозных целей за счет эффекта синергии.

Мордачев В.Д. убежден, что команда, которую поражает групповое единомыслие, застревает на своих прошлых достижениях и перестает двигаться вперед. Он выделяет критерии эффективности команды: удовлетворенность коллективом, мотивация, авторитет руководителя, самооценка коллектива, деятельность, экономичность, качество, производительность, прибыльность.

По Литваку М., Солдатовой Т., успешный руководитель умело стимулирует творческий поиск, сталкивая различные подходы к решению проблем и инициируя процесс, называемый «творческими коллизиями».

Китов А.И. утверждает, что подлинным критерием оценки деятельности руководителя служит конечный результат труда всего коллектива, в котором органически соединены результаты труда и руководителя, и исполнителей.

Прохоров А.П. обосновывает характеристики, показывающие начало деградации руководителей по пяти параметрам: 1) основным мотивом занятия вышестоящей должности является получение высокого жалования; 2) руководитель теряет интерес к улучшению положения своих подчиненных и заботится только о себе; 3) руководитель отгораживается от коллектива, теряет общение с подчиненными, не проявляет интереса к информации; 4) руководитель утрачивает возможность видеть перспективу и перестает поддерживать предложения по изменению работы; 5) руководитель теряет веру в успех своего дела, в перспективы фирмы.

Минцберг Т. выделяет 10 менеджерских ролей, объединенных в три крупных

блока: межличностный, информационный и связанный с принятием решений.

Питерс Т., Уотермен Р. классифицируют эффективность образцовых компаний по 8 критериям: ориентация на действия и достижение успехов; лицом к потребителю; самостоятельность и предприимчивость; производительность и связь с жизнью; ценностное руководство; верность своему делу; простота формы и скромный штат управления; свобода и жесткость одновременно.

По Ивановой А., система управления в современных организациях должна быть ориентирована на постоянные изменения, иначе конкуренция отбросит её назад.

Ницше Ф. принадлежит модель нравственной культуры руководителя: высокая гражданственность, патриотизм, гуманизм, ответственность, культура труда и жизни.

Ральф Стогдилл обращает внимание, что человек становится эффективным руководителем благодаря тому, что он обладает набором личностно и профессионально значимых свойств.

Маркин В.Н. констатирует, что «болезни роста» команды являются неизбежными проблемами ее становления. Эффективность командной деятельности определяется целями, участием, доверием, принятием решений, лидерством, ролями, творчеством, коммуникацией.

Майстер Д. выделяет слабые стороны российских менеджеров:

- плохо ставят цели, в том числе личные;
- редко занимаются прогнозированием;
- спешат с принятием решений;
- плохо вырабатывают критерии оценки деятельности, качества;
- демонстрируют часто харизматическое господство;
- не владеют или плохо владеют навыками саморегуляции и самодисциплины;
- быстро останавливаются в профес-

сионально – личностном развитии;

- страдают дефицитом творческого подхода;
- часто используют «житейскую» психологию.

ОПЫТ СИМУЛЯЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ НА КАФЕДРЕ ФАКУЛЬТЕТСКОЙ ТЕРАПИИ (ЦИКЛ ВНУТРЕННИЕ БОЛЕЗНИ)

Бледнова А.Ю., Елисеева Л.Н.,
Сирунянц А.А.

*ГБОУ ВПО КубГМУ Минздрава России,
Краснодар, Россия*

Реализация приоритетных национальных проектов в сфере здравоохранения, процессы реформирования и модернизации отрасли выявили с особой остротой проблему профессиональной подготовки медицинских работников. Одним из главных направлений в сфере высшего медицинского образования является необходимость значительного усиления практического аспекта подготовки будущих врачей при сохранении должного уровня теоретических знаний [3].

Для развития познавательной активности у студентов и навыков работать творчески необходима интеграция различных форм и методов обучения в ходе учебного процесса. Как показывает опыт работы, важно сочетать традиционные проблемно-поисковые, иллюстративные методы обучения с новыми формами организации учебного процесса, включая технические средства.

К сожалению, при изучении клинических дисциплин далеко не всегда осуществляется полноценный разбор каждого из курируемых больных и уж тем более контроль преподавателя за качеством выполнения каждым студентом объективного обследования пациента. В реальной клинической практике эта ситуация усугубляется отсутствием индивидуальной обеспеченности студентов тематическими