

Таким образом, формирование имиджа, ориентированного на самоощущение, направлено на изменение Я-концепции менеджера сестринского дела в направлении её приближения к идеальному Я и, тем самым, к повышению самооценки и улучшению самоощущения менеджера.

К числу психологических условий формирования имиджа менеджера сестринского дела относятся следующие:

-развитие у менеджера интереса к себе и к миру;

-осознание необходимости формирования позитивного имиджа;

-проявление собственной активности при работе над своим имиджем;

-овладение приёмами самопознания и самооценки, навыками самоимиджирования;

-соблюдение принципа систематичности при формировании имиджа и принципа многообразия форм и методов работы по формированию и коррекции имиджа.

Сегодня проблема формирования имиджа менеджера сестринского дела ЛПУ становится актуальной и перспективной в контексте развития профессиональной культуры специалиста-управленца.

Литература

1. Амурова Н.Г., Белялова М.А., Мороз В.А., Чалов В.Н. Развитие профессионально значимых способностей преподавателя высшей школы // Международный журнал экспериментального образования. – 2012. – №4-2. – С.29-31.

2. Белялова М.А., Гаранина О.П., Сизова Л.А. Формирование профессиональной компетентности менеджера сестринского дела // Международный журнал экспериментального образования. – 2014. – №10. – С.66-71.

ЭФФЕКТИВНАЯ КОМАНДНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Белялова М.А.

*МАОУ ВПО «Краснодарский муниципальный
медицинский институт высшего
сестринского образования»,
Краснодар, Россия*

Качество работы любого учреждения определяется эффективной командной деятельностью.

Белбин Р. обращает внимание на восемь основных командных ролей – это председатель, формирователь, разведчик, коллективист, исполнитель, доводчик, мыслитель, оценщик [1].

Китов А.И. полагает, что подлинным критерием оценки деятельности руководителя служит конечный результат труда всего коллектива, в котором органически соединены результаты труда и руководителя, и исполнителей [3].

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

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

Литвак М., Солдатова Т. убеждены, что успешный руководитель умело стимулирует творческий поиск, сталкивая различные подходы к решению проблем и иницируя процесс, называемый «творческими коллизиями» [4].

Столяренко Л.Д. утверждает, что подлинным критерием оценки деятельности руководителя служит конечный результат труда всего коллектива [5].

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) и 5 базовых управленческих функций (предсказывать и планировать, организовывать, распоряжаться, координировать и контролировать) [6].

В статье Беляловой М.А. и Шевченко М.В. «Профессиональная культура менеджера в организации эффективной командной деятельности» концептуально обоснованы 10 управленческих ролей по Минцбергу; классификация восьми критериев эффективности образцовых компаний по

Питерсу Т. и Уотермену Р.; модель управленческой эффективности по трём параметрам Ф. Фидлера; модель нравственной культуры руководителя по Ницше [2].

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.

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

Майстер Д. выделяет слабые стороны российских менеджеров; Иванова А. и Маркин В.Н. обращают внимание на необходимость постоянных изменений в организации и неизбежность «болезни роста» в командной деятельности.

Проведённое теоретическое исследование подтвердило необходимость профессионального управления коллективом для обеспечения миссии организации. Не менее важен вывод о прямой зависимости успеха организации от ясного видения коллективом единомышленников (командой) её предназначения, оптимистического и продуктивного унастроения персонала и слаженности в работе.

Литература

1. Белбин, Р.М. Типы ролей в командах менеджеров. – М., 2003.
2. Белялова, М.А., Шевченко, М.В. Профессиональная культура менеджера в организации эффективной командной деятельности // Международный журнал экспериментального образования. 2014. – №10. С. 71-75.
3. Китов, А.И. Психология хозяйственного управления. – М., 1984.
4. Литвак, М.Е., Солдатова Т.А. Вести из будущего: письма управленцу. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2009.
5. Столяренко, Л.Д. Психология делового общения и управления. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2005.
6. Файоль, А. Общее и промышленное управление. – М., 1931.

НОВЫЕ ПОДХОДЫ К ПРЕПОДАВАНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ «ФИЗИОЛОГИЯ СПОРТА» В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СТАНДАРТА ТРЕТЬЕГО ПОКОЛЕНИЯ (ФГОС 3 И ФГОС 3+)

Бердичевская Е.М., Швыдченко И.Н.

ФГБОУ ВПО КГУФКСТ

Министерства спорта России,

Краснодар, Россия

Вхождение России в Болонский процесс в 2003 г. явилось толчком для реформирования всей системы отечественного высшего образования, в результате чего в 2011 г. был осуществлен переход к двухступенчатой системе и разработаны новые федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) [1].

Основное отличие ФГОС от прежних государственных образовательных стандартов (ГОС) – ориентация на результат освоения образовательных программ с выработкой выпускника вуза соответствующих компетенций. Компетенции (как способности применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области) тесно связаны с задачами профессиональной деятельности выпускника и неотделимы от теоретических знаний по соответствующим дисциплинам [2,3]. Методология формирования компетентностного подхода требует тщательной проработки образовательных программ с планированием четких целей и результатов обучения, способов их достижения и средств оценочного контроля, понятных как для преподавателя, так и для студента.

Преемственность между образовательными стандартами (ГОС и ФГОС) достигается сохранением профильности в образовании, что, в свою очередь, обеспечивается за счет вариативной части цикла профессиональных дисциплин [4, с.113]. Учебная дисциплина «Физиология спорта» относится к вариативной части профессионального цикла основной образовательной программы подготовки бакалавров по направлению «Физическая культура» (профиль подготовки «Спортивная тренировка в избранном виде спорта») и является необходимой для формирования профессиональных компетенций