

действие принятых общих решений или их общей финансовой политики – как это происходит в странах Евросоюза (далее – ЕС).

4. Обеспечение мировой финансовой стабильности в условиях растущей глобализации – важная предпосылка и фактор устойчивого экономического роста, повышения уровня жизни людей на планете, преодоления проблем и трудностей кризисных процессов в мировой экономике. Поэтому важное значение имеет проведение теоретических исследований, а также изучение практических и методологических аспектов феномена мировой финансовой нестабильности, поскольку это позволит выработать комплекс конкретных мер по предупреждению, выявлению и преодолению последствий конкретных угроз. При этом важным является разработка конкретных мер по регулированию движения мирового финансового капитала, которая сводится к выработке взаимосвязанной эффективной денежно-кредитной, налогово-бюджетной, валютной, внешнеэкономической и инвестиционной политики, способной обеспечить благоприятную экономическую среду для привлечения инвестиций, улучшения деловой активности в стране, развития предпринимательства, повышения конкурентоспособности и эффективности экономики, обеспечения положительного сальдо платежного баланса, ограничения роста цен, укрепления национальной валюты и др.

В этой связи Международный валютный фонд (МВФ) призван играть решающую роль в регулировании мировых финансов. Во-

первых, он должен содействовать поддержанию жизнеспособной международной системы платежей. Во-вторых, он призван предлагать соответствующую политику в отношении стран, нуждающихся в кредитах, и выполнять координирующие функции в финансовой политике стран-участниц, чтобы ослабить негативные последствия финансовой глобализации.

#### Список литературы

1. Мировая статистика здравоохранения. – Данные и статистика. Архив ООН. – Нью-Йорк, 2010. – 120 с.
2. Автурханов Э.М. Глобализация финансов. – М., 2008. – 340 с.
3. Арыстанбекова А.Х. Глобализация: история, динамика, аспекты, грани, перспективы. – Алматы, 2007. – 304 с.
4. Цыганков П.А. Международные отношения: теории, конфликты, движения, организации. – М., 2008. – 320 с.
5. Назарбаев Н.А. Критическое десятилетие. – Алматы, 2003. – 240 с.
6. Гринин Л. Е. Глобализация и национальный суверенитет // История и современность. – М., 2005. – № 1. – С. 6–12.
7. Аттали Ж. Карл Маркс. Мировой дух. – М., 2008, – 192 с.
8. Левитт Т. Глобализация рынков // Научный журнал Harvard Business Review. – Бостон, 1983.
9. Kacovicz A. Regionalization, Globalization and Nationalism // Alternatives. – Warszawa, 1999. – № 4. – 529 p.
10. Всемирная история. Энциклопедия, том 4. – М., 1998. – 310 с.
11. ООН в Казахстане. Информационный портал. – Астана, 2012. – <http://www.un.kz/pages/30jsp>.
12. Triennial Central Bank Survey. Foreign exchange and derivatives market activity // Bank for International Settlements. – London, 2012.
13. Доклад о мировых инвестициях. ЮНКТАД. – Женева, 2012.
14. UNCTAD, World Investment Report, 2012.
15. Мировые финансовые потоки. Агентство World Stock Exchanges. – Нью-Йорк, 2012. – <http://www.worldstochanges.org>.

### «Проблемы современного экономического образования», Швейцария (Берн), 27 апреля – 03 мая 2015 г.

#### Экономические науки

#### МОДЕЛЬ ЭФФЕКТИВНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

Гнеденко М.В.

Самарский государственный технический университет, Самара, e-mail: [GnedenkoMV@snhp.ru](mailto:GnedenkoMV@snhp.ru)

Управленческие решения осуществляются отдельными работниками-руководителями. Анализ эффективности управленческих решений связан с анализом самого руководителя, а также условий и факторов, которые определяют эффективность труда руководителя. Такой анализ в теории управления считается ключевым для повышения эффективности управления. Определим категории «руководство» и «лидерство» для анализа понятия «субъекта управления». Руководство – это процесс влияния на подчиненных, являющийся способом заставить их работать на достижение единой

цели. Руководству можно научиться. Наличие же непосредственного влияния на учеников, подчиненных, друзей и т.д. со стороны одного человека позволяет выделить лидера, способного подчинить себе остальных с их добровольного согласия. Лидер управления – это авторитетный член коллектива, обладающий юридической и фактической властью в группе или организации и выполняющий следующие функции:

- постановку цели перед другими участниками совместной деятельности, нахождение средств для достижения цели;
- мотивирование их к определенному типу поведения;
- ориентирование и организацию их усилий на достижение цели, формирование единых способов восприятия реальности и норм организационной культуры.

Модель управленца, лидера в особенности, находится в стадии становления, хотя отдельные ее элементы можно определить как: честность и прямота, способность ладить с другими людьми; трудолюбие; интеллект: знание основ экономической деятельности, организаторские способности: высокий уровень образования.

Лидеры должны рассматривать различные аспекты деятельности организации как части единого целого. Управленческий труд требует большой одаренности, разносторонней подготовленности, высокой профессиональной, гражданской и нравственной ответственности. Ошибки в выборе и продвижении управленческих лидеров дорого обходятся обществу, поэтому одной из наиболее актуальных задач социального управления является подготовка, выдвижение и подготовка руководителей. Создание модели лидерских компетенций – это высокотехнологичный процесс, учитывающий все аспекты знаний и навыков. Многочисленные исследования показали, что успех в управлении приходит к лидерам, обладающим настойчивостью и умением предвидеть, убеждать, вырабатывать стратегию, общаться с людьми.

Можно выделить 8 групп компетенций как ключевых для организации:

- анализ ситуации и принятие решений (для лидера – это способность принимать взвешенные решения, основывающиеся на глубоком видении ситуации, и брать на себя ответственность за их реализацию);
- коммуникация и вовлечение (для лидера важно уметь ясно аргументировать свои идеи, находить союзников для реализации задуманного);

- управление рабочим процессом (важная составляющая лидерства – умение выстраивать рабочий процесс, управлять своим временем и временем команды, правильно распределять ответственность. Часто все решения принимает руководитель, а это неправильно, часть решений должна приниматься на местах);

- командное взаимодействие (лидер должен уметь кооперироваться с другими людьми. Разобщенность очень мешает эффективной работе и только через кооперацию, и сотрудничество можно достичь результата);

- управление изменениями (важно, чтобы люди были готовы открыто говорить о проблемах, предлагать пути их решения, а не замалчивать существующие сложности);

- ориентация на результат (для лидера самое важное – постоянно искать новые возможности, повышать планку, чувствовать внутренний драйв);

- развитие себя и других (для руководителя важно правильно подбирать и выращивать людей, т.к. настоящий лидер – тот, кто может создать сильную сплоченную команду профессионалов, но при этом сохраняет критический взгляд на себя и способен признавать свои ошибки);

- честность и этическое поведение (соблюдение этических норм необходимо для долгосрочного успеха и процветания).

Будущие успехи организации невозможны без ключевого элемента, лежащего в основе любого современного бизнеса – человеческих ресурсов и поэтому управленческий аппарат внимательно должен подходить к решению вопросов карьерного роста персонала, обеспечивая перспективные возможности профессионального развития для каждого сотрудника.

*«Технические науки и современное производство»,  
Швейцария (Берн), 27 апреля – 03 мая 2015 г.*

### *Медицинские науки*

#### **ОБ АКТУАЛЬНОСТИ ПРОФИЛАКТИКИ ЙОДДЕФИЦИТНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ БИОПРОДУКТАМИ ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ**

Артюхова С.И., Битюцкая Л.Н.

*Омский государственный технический университет,  
Омск, e-mail: asi08@yandex.ru*

Йоддефицитные заболевания относятся к числу наиболее распространенных неинфекционных заболеваний человека. Более чем для 1,5 млрд жителей Земли существует повышенный риск недостаточности потребления йода, у более чем 650 млн человек имеется увеличенная щитовидная железа (эндемический зоб), более 5 млн землян страдают выраженным кретинизмом, но самое страшное последствие йоддефицита – это рождение умственно отста-

лых детей. Дефицит йода увеличивает частоту врожденного гипотиреоза, ведет к необратимым нарушениям мозга у плода и новорожденных, приводит к умственной отсталости (олигофрении и кретинизму). Помимо выраженных форм умственной отсталости дефицит йода обуславливает снижение интеллектуального потенциала всего населения, проживающего в зоне йодной недостаточности. Установлено, что если у 10–15% населения щитовидная железа увеличена, то на 10% снижается показатель интеллекта личности, так называемый индекс АйКью (IQ). Если же в популяции имеется зоб у 15–20%, общий уровень интеллекта снижается примерно на 10–15%. К примеру, в Москве зобом страдают в среднем около 15% населения, а в некоторых регионах России этот показатель доходит до 40%. Учитывая, что более или менее выражен-