

**«Содержание и технологии менеджмент-образования
в контексте компетентного подхода»,
ОАЭ (Дубай), 4–10 марта 2016 г.**

Медицинские науки

**МЕНЕДЖМЕНТ-ОРИЕНТИРОВАННОЕ
ОБРАЗОВАНИЕ В МЕДИЦИНЕ**

Карпович А.В.

*Саратовский государственный медицинский
университет, Саратов, e-mail: addonika@yandex.ru*

Проблема оптимизации управления медицинской отраслью инициирует исследования социально-психологических компетенций, необходимых для успешного руководства медицинским коллективом, формирующихся на додипломной стадии профессионализации [1,3,4,5]. С этой целью мы провели социологическое исследование с использованием модифицированной методики профессионального консультирования Дж.Барретта[2]. Согласно методике, оцениваются полярные свойства личности. На основании определения преобладающего свойства личности были определены типы характера по соответствующим градациям: впечатлительный (I), реалистический (F), осмотровый (D), непосредственный (Sp), пассивный (P), настойчивый (A), склонный к уединению (So), общительный (G).

Исследование лидерских качеств проводилось у студентов-медиков старших курсов в двух альтернативных группах – терапевтов и хирургов, в которых девушки и юноши были взяты в паритетных отношениях [8]. Методика позволяет определить как «организаторские» типы личностей – FDAG, FDPSO, FDPG, FDASO, так и «исполнительские» – FSpPSO, FSpPG, FSpASO, FSpAG.

В результате проведенного исследования были получены достоверные различия в распространенности и структуре типов у юношей исследуемых групп. Большинство юношей группы хирургов имеют исполнительские типы ($p < 0,05$ с аналогичным показателем юношей группы терапевтов), а большинство юношей группы терапевтов – организаторские типы ($p < 0,05$ с аналогичным показателем юношей группы хирургов). Девушки с развитыми лидерскими качествами в модельной группе хирургов реже встречаются, чем юноши. У девушек группы хирургов организаторские типы выявлены у 27,4%, исполнительские типы – у 35,8%, экспериментаторские – у 35,8%; типы со способностью к планированию – не выявлены. Таким образом, аналогично юношам рассматриваемой группы, среди девушек не выявлено типов со способностью к планированию, но в отличие от юношей, среди девушек нет преобладающих типов ($p > 0,05$). Исполнительские типы у девушек

в рассматриваемой группе встречаются реже, чем у юношей ($p < 0,05$), а экспериментаторские – напротив – чаще, чем у юношей ($p < 0,05$). Достоверных различий в распространенности организаторских типов среди девушек и юношей в группе хирургов не выявлено ($p > 0,05$).

У большинства девушек группы терапевтов (43,3%) выявлены исполнительские типы (партинер, оппортунист, исполнитель), ($p < 0,05$ между их распространенностью и аналогичными показателями других типов). Организаторские типы выявлены у 27,5% девушек, экспериментаторские – у 25,7%, типы со способностью к планированию – у 8,6%.

Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы:

1. Лица с лидерскими (организаторскими) качествами встречаются среди будущих врачей достоверно реже, чем с исполнительскими и составляют в целом не более 20-25% выборки.

2. Среди студентов, выбравших хирургический профиль, значительно реже регистрируются организаторские типы (для юношей – 25,2% против 50,1%; $p < 0,05$).

3. Девушки с лидерскими качествами встречаются реже, чем юноши ($p < 0,05$ между аналогичными показателями девушек и юношей в группе терапевтов).

Сделанные выводы демонстрируют целесообразность выделения студентов с лидерскими склонностями в условиях образовательной среды вуза. В рамках медико-социального сопровождения профессионального обучения, на наш взгляд, практически востребованным является как оценка социальных установок и социально-психологических компетенций врача, так и оценка лидерских качеств будущего профессионала [6, 8]. Формализованное отражение рассматриваемых компетенций врача, например, в приложении к диплому как итоговой аттестации студента на додипломной стадии, позволит более рационально решать кадровые вопросы в системе здравоохранения.

Список литературы

1. Доника А.Д. Проблема формирования этических регуляторов профессиональной деятельности врача // Биоэтика – 2015 – № 1(15) – С.58-60.
2. Доника А.Д. Интериоризация профессиональной роли врача: социальные, психологические и соматические детерминанты: дисс. ... д-ра соц. наук. – Волгоград, 2010. – С.293-298. (DOI 10.17686/sced_rusnauka_2010-870) – С.293-298.
3. Доника А.Д. Медицинское право: европейские традиции и международные тенденции // Биоэтика. – № 2(10) – 2012. – С.54-55.
4. Доника А.Д. Прогнозирование социальной эффективности медицинского туризма в контексте исследования профессиональных деформаций врача // Экономические

и гуманитарные исследования регионов – 2015. – № 2 – С.85-89.

5. Доника А.Д. Использование методик оценки нервно-психической устойчивости для диагностики донозологического статуса в экстремальных условиях // Успехи естественного естествознания. – 2015. – № 9 – С.45-49.

6. Доника А.Д. Профессиональный онтогенез: медико-социологические и психолого-этические проблемы врачебной деятельности // Российская академия естествознания. – Москва, 2009. – С.112-120.

7. Доника А.Д. Лидерство в медицинской профессии: проблемы социолого-психологического анализа // Социология медицины. – 2010. – № 1. – С. 18-21.

8. Доника А.Д. Экспресс-диагностика личностных свойств по методике Дж. Барретта // Успехи современного естествознания. – 2009. – № 11. – С. 82.

9. Карпович А.В., Доника А.Д. Феномен лидерства в медицинской профессии: институциональные изменения и социально-психологические паттерны – М.: Издательский дом Академии Естествознания, 2015 – С.74-80.

Педагогические науки

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ИССЛЕДОВАНИЮ УПРАВЛЕНИЯ КONTИНГЕНТОМ СТУДЕНТОВ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

¹Стрельцова Е.Д., ²Матвеева Л.Г.,
³Петросян Л.Э.

¹Южно-Российский государственный технический университет (НПИ), Новочеркасск;

²Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону;

³Ростовский государственный экономический университет (РИНХ), Ростов-на-Дону,
e-mail: el_strel@mail.ru

Концепция управления контингентом студентов вуза является многогранной, и её исследование осуществлялось современными учёными с позиций закономерностей различных областей науки: педагогической, политической, демографической, экономической и др. Процесс управления движением контингента студентов вузов, как явление многоаспектное, требует не только личностных и социально-педагогических путей решения. Отмечая значительную ценность исследований, проведённых современными учёными в этой области, следует подчеркнуть, что процесс управления движением контингента вузовских студентов требует дополнительных подходов в исследовании, базирующихся на экономико-управленческих отношениях, возникающих в процессе, как принятия управленческих решений, так и в процессе их реализации под действием информационно-распорядительных актов, включающих эти решения.

Управление движением контингента студентов вуза следует рассматривать в аспекте целенаправленного, системно организованного процесса информационного поведения вузовских структур на базе применения методологии системного подхода и его прикладного аспекта – метода системного анализа. В основе методологии системных исследований использована предложенная в [1, 2, 3, 4, 5] концепция развития, в соответствии с которой процесс управления движением контингента, как объект системного анализа, студентов представлен системой, состоящей из двух компонентов: <принятие решений по управлению движением контингента студентов> ↔ <реализация управленческих решений под действием информационно-распо-

рядительных актов>. Таким образом, в качестве объекта системного анализа рассматривается единство целевой категории управления и категории средств достижения цели [5,6]. В предложенном объекте системного анализа в роли целевой категории выступает компонента «Принятие решений по управлению движением контингента студентов», а в роли категории средств достижения цели – компонента «Реализация управленческих решений под действием информационно-распорядительных актов». Рассмотрение такого комплекса взаимосвязанных объектов привело на первом этапе применения методологии системного анализа к сложной управленческой цели, представляющей собой единство подцелей: <повышение качества управленческих решений> ↔ <повышение эффективности процесса принятия и реализации управленческих решений в ходе информационного поведения вузовских структур>. Требование повышения качества управленческих решений создают условия для постановки новых целей, связанных с применением новых информационных технологий, основанных на функционировании экономико-математических моделей. В результате реализации этих целей создаются новые средства поддержки принятия решений, применение которых обуславливает генерацию новых идей и целей и т.д. Таким образом, то, что было целью в одной сфере деятельности, переходит в средства в другой сфере. При такой трансформации <цели> ↔ <средства> происходит качественное изменение инфраструктуры системы управления вузовским контингентом. Определим понятия качества управленческих решений и эффективности процессов их реализации. Под качеством принимаемых решений понимается совокупность свойств, определяющих его способность переводить объект управления в состояние, необходимое для достижения поставленной цели [1, 2]. Под эффективностью процесса принятия и реализации управленческих решений в работе понимается свойство действия приводить к нужным результатам, т.е. к нужным целевым эффектам [1, 2, 3]. Применение методологии системного анализа к предложенному сложному объекту исследования обусловило абстрактное представление процесса управления движением контингента студентов в виде двух взаимодействующих, логически связанных под-