

Медицинские науки

БЛОКАДА НАДЛОПАТОЧНОГО НЕРВА КАК МЕТОД РЕАБИЛИТАЦИИ ТРАВМАТИЧЕСКОГО ВЫВИХА ПЛЕЧА

Алферов Д.Е.

КГБУЗ «Спасская городская больница»,
Спасск-Дальний, e-mail: doc.alferov@mail.ru

Травматические вывихи плеча составляют 50–60 % от общего числа вывихов во всех суставах человека. Реабилитационный период с восстановлением трудоспособности занимает 6–8 недель. Однако, у определенной группы пациентов образуется «болевого блок» с ограничением отведения в плечевом суставе. Основной задачей в реабилитации больных с вывихом плеча является достижение безболевого функционального объема движений во всех плоскостях.

Цель исследования: изучить влияние блокады надлопаточного нерва на уменьшение болевого синдрома и увеличение объема движений у пациентов с вывихом плеча.

Материалы и методы. Результаты лечения травматического неосложненного переднего вывиха плеча в условиях стационара были изучены у 15 пациентов в возрасте от 48 до 72 лет (в среднем $63,5 \pm 5,8$ лет) в течение 2010–2012 гг. При поступлении данных пациентов в стац

нар установлена посттравматическая контрактура плечевого сустава. Ограничение отведения и возникновение болевого синдрома наблюдались в пределах $45,0 \pm 15,0^\circ$. Оценка анамнеза заболевания позволила установить, что давность травматического повреждения составила $63,0 \pm 7,0$ дней. Лечение в стационаре включало нестероидные противовоспалительные средства, лечебную физическую культуру, физиотерапевтическое лечение, массаж. Кроме того, в первые сутки выполнялась блокада надлопаточного нерва с использованием местного анестетика Маркаина (фирмы Астра Зенека Монте, Франция) в объеме 10 мл до достижения эффекта парестезии.

Результаты исследования. Уменьшение болевого синдрома с увеличением объема движений при отведении в $75,0 \pm 10,0^\circ$ на 3-и сутки лечения наблюдалось в 73,0% случаев (у 11 пациентов). На 10–12-е сутки объем движений при отведении в отсутствие болевого синдрома составил $90,0 \pm 5,0^\circ$.

Выводы. В результате применения блокады надлопаточного нерва у пациентов с вывихом плеча наблюдалось уменьшение болевого синдрома, увеличение объема движений и сокращение длительности нетрудоспособности.

Педагогические науки

СИСТЕМА РАЗВИТИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Фетисова М.М., Горькова И.А., Горшкова Е.С.

ГБОУ ВПО МО «Международный университет
природы, общества и человека «Дубна», Дубна,
e-mail: mashulyaf@inbox.ru

Настоящий двигатель современных организаций [1] – это интеллектуальный потенциал персонала компании. Только при условии интенсивного развития образования персонала возможно становление новой образовательной парадигмы [2]. Теперь человеку не будет достаточно обладать определенным количеством знаний, ему будет необходимо освоить процесс самого обучения [3].

В этой связи получила развитие система непрерывного профессионального образования [4], базирующаяся на личной мотивации каждого. Процесс непрерывного образования рассматривается как совершенствование знаний и является ключевым инструментом развития интеллектуального потенциала, что также оказывает влияние и на организационную культуру [5] и качество трудовой жизни работников [6] соответствующего предприятия.

Интеллектуальный потенциал персонала – это совокупность личных интеллектуальных

потенциалов каждого из сотрудников, то есть знания, опыт [7], скрытые возможности, сила и творческое мышление, способность применения квалиметрических методов оценки качества [8] и обладание специальными компетенциями [9]. Эффективная работа успешной организации, приводящая к росту производительности труда и оказывающая положительное влияние на качество трудовой жизни [10], формирует этот интеллектуальный персонал организации.

Процесс развития интеллектуального персонала можно представить в виде системы, состоящей из следующих элементов с соблюдением последовательности между ними: обучение и повышение квалификации, создание деловой карьеры, формирование кадрового резерва, ротация персонала и мотивация [11] интеллектуальной активности. В данном контексте понятие «интеллектуальная активность» понимается под осознанной, нравственно-ориентированной трудовой деятельностью работника [2], которая может быть учтена при соответствующем математическом моделировании [12] качества трудовой жизни, а также может развиваться в рамках перехода вузов на новое поколение стандартов [13].

Главным элементов в системе развития интеллектуального потенциала персонала выступает обучение с целью овладения новыми знаниями, навыками и способностями [14].