

*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 стацио-

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].

Процесс повышения квалификации может быть применен как непосредственно самим руководителем, так и по инициативе работника, а также в рамках модели предприятия или структурного подразделения [15].

Формирование кадрового резерва – это процесс, обеспечивающий надежное и успешное функционирование организации [16]. Для работодателя готовые специалисты обходятся не дешево, но эффективность в их содержании оправдано скоростью получения обратной связи.

Далее, немало значимый фактор развития интеллектуального потенциала персонала – это ротация кадров и грамотное использование кадрового аудита [17]. Ротация должна носить положительные характеристики. Смена кадров «по горизонтали» позволит получить сотрудникам новые знания и опыт, а так же, что называется, «проверить себя в деле». Ротация «по вертикали» обеспечит повышение мотивационной составляющей.

Завершающим этапом в предложенной системе развития интеллектуального потенциала персонала выступает этап, связанный с мотивацией работников. Раскрытие интеллектуального потенциала каждой личности, по мнению современных исследователей, зависит от степени удовлетворенности в соответствующий промежуток времени [18], причем не только материальные методы стимулирования, но и социально-духовное обеспечение принесут результаты, на которые вправе рассчитывать руководство компании.

Для закрепления полученного результата и усиления эффективности системы следует принимать во внимание процессы мониторинга и контроля, которые должны осуществляться в соответствии с имеющимся типом организационной культуры [19]. Потому как условия и организация труда формируют трудовую активность и обуславливают реализацию трудового и творческого потенциала работника [20].

Система развития персонала – это достаточно сложный комплекс мероприятий, базой для которого являются принципы системности и непрерывности. Успешное управление этой системой предполагает от руководителя четкое представление о структуре и происходящих процессах, а также работу по созданию тех самых условий, при которых потенциал каждого работника раскроется максимально – именно это является основанием для стабильности и результативности деятельности организации.

Настоящая публикация подготовлена в результате проведения научно-исследовательской работы студентов 5-го курса кафедры управления проектами под руководством М.А. Назаренко [21].

Список литературы

1. Антипова О.И., Сыротюк С.Д. Повышение интеллектуального потенциала организации за счет управления компетентностью персонала // Вектор науки Тольяттинского государственного университета – 2012. – № 1. – С. 107-112.
2. Макашева Н.П., Нестерова О.А. Обучение и развитие персонала: новые подходы и формы // Вестник Томского государственного университета – 2011. – № 345. – С. 153-157.
3. Горькова И.А., Алябьева Т.А., Горшкова Е.С., Корешкова А.Б., Фетисова М.М. Компетентные требования при проведении анализа систем управления персоналом в организации // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 8.
4. Чубик П.С., Демянюк Д.Г., Минин М.Г., Сафьянников И.А. Система непрерывного профессионального образования // Высшее образование в России – 2010 – № 5. – С. 38-45.
5. Горшкова Е.С., Алябьева Т.А., Корешкова А.Б., Горькова И.А., Фетисова М.М. Формирование организационной культуры в соответствии с целями организации // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 8.
6. Иванов А.В., Акимова Т.И., Назаренко М.А. Качество трудовой жизни и возможности использования системы менеджмента качества в сельскохозяйственной отрасли // Современные наукоёмкие технологии – 2013. – № 1. – С. 124-125.
7. Чобанова А.Н. Структура и факторы интеллектуального потенциала организации // Известия Южного федерального университета. Технические науки – 2012. – № 8. – С. 158-165.
8. Назаренко М.А., Топилин Д.Н., Калугина А.Е. Квалиметрические методы оценки качества объектов в современных научных исследованиях // Успехи современного естествознания – 2013. – № 7.
9. Калугина А.Е., Назаренко М.А., Омеляненко М.Н. Развитие профессиональных компетенций в рамках дисциплины «Квантовая и оптическая электроника» при переходе с ГОС на ФГОС // Современные проблемы науки и образования – 2012. – № 6. (приложение «Педагогические науки»). – С. 42. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://online.rae.ru/1212> (дата обращения: 17.06.13).
10. Назаренко М.А. Технологии управления развитием персонала в диссертационных исследованиях // Успехи современного естествознания – 2013. – № 6.
11. Ксенофонтова Х.З. Модель социальных инноваций – фактор развития потенциала управленческого персонала // Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В.Г.Белинского – 2011. – № 24. – С. 326-330.
12. Петрушев А.А., Акимова Т.И., Назаренко М.А. Математические модели качества трудовой жизни и применение принципов менеджмента качества // Современные проблемы науки и образования – 2012. – № 6. (приложение «Экономические науки») – С. 13. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://online.rae.ru/1210> (дата обращения: 17.06.13).
13. Назаренко М.А., Алябьева Т.А., Дзюба С.Ф., Корешкова А.Б. Изменение организационной культуры вузов при переходе на ФГОС ВПО // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 7.
14. Дзюба С.Ф., Назаренко М.А., Напеденина А.Ю. Распределение компетенций ФГОС по дисциплинам базовых циклов при подготовке магистров по направлению «Управление персоналом» // Международный журнал экспериментального образования – 2013. – № 4. – С. 171.
15. Никонов Э.Г., Назаренко М.А. Модель кафедры в системе менеджмента качества // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 1. – С. 146.
16. Назаренко М.А., Петров В.А., Сидорин В.В. Управление организационной культурой и этический кодекс вуза // Успехи современного естествознания – 2013. – № 4. – С. 171.
17. Назаренко М.А., Алябьева Т.А., Напеденина А.Ю., Николаева Л.А., Петров В.А. Использование кадрового аудита для развития компании в современных условиях // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 6.
18. Насибуллин Э.Н. Корпоративное обучение как фактор повышения интеллектуального потенциала персонала организации // Образовательные технологии и общество (Educational Technology & Society) – 2010. – № 2. – С. 250-261.
19. Назаренко М.А., Дзюба С.Ф., Котенцов А.Ю., Духнина Л.С., Лебедин А.А. Организационная культура в системе управления персоналом // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 7.

20. Охорзин И.В., Акимова Т.И., Назаренко М.А. Применение принципов менеджмента качества для обеспечения социальной мотивации и улучшения качества трудовой жизни // Международный журнал экспериментального образования – 2013. – № 4.

21. Никонов Э.Г., Дзюба С.Ф., Напеденина А.Ю., Напеденина Е.Ю., Омеляненко М.Н. Научно-методическая школа в филиале МГТУ МИРЭА в г. Дубне под руководством М.А. Назаренко // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 7.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ПУТИ ИХ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Фетисова М.М., Корешкова А.Б.,
Горшкова Е.С., Алябьева Т.А.

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

Современное понимание позиции менеджера [1] опирается на то, что если человек занимает руководящую должность любого уровня в любых организациях, предприятиях, учреждениях и фирмах, то для успешной и продолжительной деятельности ему не обойтись без знаний базовых теорий и методов управления персоналом [2]. Понимание и грамотное применение ключевых методов, использование математического моделирования [3] и квалитетических оценок [4], развитие специальных профессиональных [5] и управленческих [6] компетенций позволит применить на практике сами способы управленческих воздействий на персонал.

Методы управления персоналом различаются по способу и характеру воздействия руководителя на подчиненных, применению дифференцированного подхода в рамках организационной культуры [7], использованию аспектов социального партнерства в сфере труда [8] и методов поддержания и улучшения качества трудовой жизни [9], повышению социальной мотивации [10]. Три фундаментальные группы, составляющие общий классификатор методов по А.К. Семенову [11], проводят разделение по следующим группам: экономические, административные и социально-психологические методы.

Теоретической базой для экономических методов управления выступают экономические законы. Применяя эти методы на практике, у руководителя есть выбор либо поощрить сотрудника, либо применить способ наказания. В современной научной литературе бытует мнение, что экономические методы в качестве своей базы должны иметь товарно-денежные отношения рыночной экономики [11]. Эффективность применения следует оценивать по следующим параметрам: по форме собственности, по специфике ведения хозяйственной деятельности, по типу организационных культур [12], по результатам использования кадрового аудита [13], по системе налоговой базы и по механизму стимулирования [14].

Многие компании по-прежнему используют материальное стимулирование как один из ключевых методов в управлении персоналом. Это дает им возможность быстро и эффективно повысить качество выполняемой работы и достигнуть поставленные перед компанией цели и задачи [15]. Но у этого метода есть и «обратная сторона медали». Она состоит в том, что если грамотно использовать данный принцип, то результат не заставит себя ждать, как было описано выше. При неправильном использовании это приведет к убыткам, забастовкам, затовариваниям, неплатежам и что еще хуже к банкротству.

В рамках административных методов управления руководитель использует свои управленческие возможности, применяя властные отношения, систему административно-правовых взысканий [16], распорядительную и организационную политику. Административные методы по своему характеру побуждают персонал к осмыслению трудовой дисциплины, ответственности за выполняемую работу и структурированному виду деятельности. Поэтому эти методы имеют прямой характер воздействия, так как любой регламентирующий и административный акт должен обязательно исполняться [17]. Примерами административных методов управления могут быть запрет, указание, приказ, консультация, деловой совет, а так же разъяснение и предложение.

Стоит отметить, что при «негативном» воздействии этих методов [11], организация может столкнуться с проблемами принятия формальных коллективных договоров, пользования устаревших положений и правил, текучести персонала, отсутствие системы контроля и просто безразличное отношение работников к своему делу [18].

Цель социально-психологических методов управления [19] заключается в познании законов психологической стороны деятельности людей, в их использовании и оптимизации психологических проявлений в интересах компании и личности в целом. Существует два основных блока методов [20]: по объему воздействия и по способу применения. Методы применимы как для больших групп сотрудников и направлены на процесс взаимодействия в рабочей среде, так и для конкретной личности с целью воздействия на его внутренний мир. Таким образом, руководителю удастся оценить место и значение сотрудника в коллективе, сосредоточить его внутренний потенциал на решении конкретных производственных задач и создать благоприятный социально-психологический климат в организации [21].

В результате проведенного исследования предлагается разработка комплекса мероприятий с целью совершенствования методов управления персоналом по трем направлениям, содержащая три основных этапа.