

## *Медицинские науки*

### **НЕПОСРЕДСТВЕННЫЕ И ОТДАЛЕННЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ЛЕЧЕНИЯ ТРАВМИРОВАННОЙ СЕЛЕЗЕНКИ**

**Масляков В.В., Авраменко А.В., Табунков А.П.**  
*НОУ ВПО «Медицинский институт «РЕАВИЗ»,  
филиал в г. Саратов*

Самой распространенной операцией при травме селезенки остается спленэктомия. Нами изучен ранний и поздний послеоперационный период у больных после перенесенной спленэктомии (170 больных), органосохраняющих операций – ОСО (70 больных) и с аутолиентрансплантацией после спленэктомии (30 пациентов). ОСО удалось выполнить, используя  $CO_2$  и АИГ-лазеры. Поздний послеоперационный период прослежен у 117 пациентов. В ближайшем послеоперационном периоде умерли 49 (22%) больных. Основными причинами смерти служили травматический шок (22), геморрагический шок (11), перитонит (9) и черепно-мозговая травма (6). В течение первых суток умер 21 больной; из них 5 – во время операции. Осложнения в раннем послеоперационном периоде развились у 20% больных после спленэктомии и 13% после ОСО ( $p < 0,05$ ). Наиболее часто встречались гнойно-септические и легочные осложнения. Осложнения гнойно-септического характера в 9 наблюдениях послужили причиной смерти у больных после спленэктомии. Среди осложнений в отдаленные сроки послеоперационного периода можно выделить иммунные, проявляющиеся частыми простудными заболеваниями, увеличением лимфоузлов, гнойными заболеваниями кожи, аллергическими реакциями. Количественное распределение указанных осложнений в группах перенесших спленэктомию, ОСО и аутолиентрансплантацию после спленэктомии составляло соответственно 77,6 и 29 случаев ( $p < 0,05$ ). Один пациент умер в результате постспленэктомического сепсиса, развившегося через 30 лет после перенесенной спленэктомии. Особенности его течения были: возникновение после легкого простудного заболевания, толерантность к антибиотикам, молниеносное течение.

Вегето-сосудистые нарушения и снижение качества жизни отметили соответственно 39,2 и 20 ( $p < 0,05$ ) обследованных. У 16 больных после спленэктомии и 2 после аутолиентрансплантации наблюдали панкреатит. Дать объективное объяснение этому факту мы пока не можем. Следовательно, лучшие результаты в отдаленном периоде отмечены в группе больных с сохраненной селезенкой. Неудовлетворительный результат,

когда больная предъявляла более трех жалоб одновременно, отмечен лишь в одном наблюдении. После спленэктомии с аутолиентрансплантацией неудовлетворительные результаты выявлены в 7 (23,3%) наблюдениях. В тоже время после спленэктомии только 57,1% обследованных чувствовали себя хорошо. Остальные предъявили разнообразные жалобы. Осложнения развивались постепенно, начиная со второго года после перенесенной операции, их количество увеличивалось в последующие годы.

Таким образом, полученные нами результаты и крайне ограниченное число публикаций по данной проблеме диктует необходимость более глубокой разработки означенного вопроса.

## *Экономические науки*

### **СТРУКТУРА СОБСТВЕННОСТИ КАК УСЛОВИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ (региональный аспект)**

**Кутырева О.А.**

*Филиал ФГОУ ВПО «Уральский государственный  
экономический университет», Березники,  
e-mail: bfurgetu@mail.ru*

Актуальность исследования исторических аспектов реформирования собственности в крупных индустриальных регионах определяется ключевой ролью структуры собственности в устойчивости стран и регионов на разных стадиях экономического цикла.

Новизна российского опыта приватизации - в переходе от командной системы к рыночной, что является нетипичным для смешанных систем. Сложное территориальное деление страны заставляет сравнивать эффективность развития регионов.

Экономическое районирование, принятое в СССР, было основано на различиях территорий в ресурсах, что определило специализацию Уральского экономического района как индустриального. Опыт Пермской области показывает специфику приватизационных процессов на Урале: высокая доля предприятий союзного значения оборонной направленности в 90-е гг. (59% общего объема основных фондов) препятствовала формированию новых форм собственности, развитию инфраструктуры. Число предприятий негосударственной собственности здесь составляло к 1992г. 7% от общего числа. На их долю приходился 1% стоимости основных промышленно-производственных фондов и около 2% продук-

ции<sup>1</sup>. При высокой степени урбанизации крупные градообразующие предприятия-монополисты поставили в зависимость от результатов своей работы целые города, деформировали рынок рабочей силы, нанесли экологический ущерб.

Структура экономики образованного в 2005 г. Пермского края не изменилась. На сегодня высокая зависимость градообразующих предприятий Урала от конъюнктуры мирового рынка требует от региональных властей мониторинга их «устойчивости»<sup>2</sup>. Приватизационные процессы не создали ощутимой конкурентной среды, что показывает зависимость индустриальных территорий от традиционной структуры экономики и обуславливает реализацию их ресурсных преимуществ.

<sup>1</sup> Доклад об экономическом положении Пермской области. Пермское областное управление статистики. – Пермь, 1991. – С. 12, 30.

<sup>2</sup> Программа социально-экономического развития Пермского края на 2012-2016 годы, <http://www.permkrai.ru/strateg/>

## ПРОЕКТИРОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ И КРИТЕРИИ ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

<sup>1</sup>Самохвалова А.Р., <sup>1</sup>Дзюба С.Ф.,

<sup>1</sup>Ковалева Е.В., <sup>1,2</sup>Назаренко М.А.

<sup>1</sup>ГБОУ ВПО МО «Международный университет природы, общества и человека «Дубна»,  
Дубна, e-mail: tarany19@mail.ru

<sup>2</sup>ФГБОУ ВПО «Московский государственный технический университет радиотехники, электроники и автоматики»,  
филиал МГТУ МИРЭА, Дубна,  
e-mail: nazarenko@mirea.ru

Сущность кадровой политики [1] подразумевает множество норм, целей, принципов и правил [2], которые определяют основное направление и содержание работы с персоналом [3]. Кадровая политика закрепляется в правилах внутреннего распорядка и коллективном договоре [4]. Главная цель кадровой политики: соблюдение оптимального баланса процессов обновления и сохранения качественного и количественного состава кадров в соответствии с потребностями организации [5].

Не менее важными подцелями кадровой политики также являются: оптимизация издержек организации на содержание наемного персонала, сведение к минимальному количеству конфликтов и дополнительных затрат на их устранение [6], соблюдение предусмотренных законодательством прав, свобод и обязанностей граждан, выполнение принципов социального партнерства в сфере труда [7].

Для реализации вышесказанных целей в современных исследованиях выделяют следующие задачи: создание и развитие комплексной системы управления персоналом [8], ориентация кадровой политики на социальные ценности [9], контроль деятельности кадров [10], сбалансированная подготовка и переподготовка квалифицированных работников [11]. К методам реализации кадровой политики обычно относят: количественные (деловая игра, «глубинное интервью») и качественные (метод заданной бальной оценки) методы, дающие соответствующую квалиметрическую картину [12].

По результатам проведенного исследования к основным этапам проектирования кадровой политики относятся следующие действия.

Действие первое: нормирование – согласование принципов и целей работы с персоналом с принципами и целями организации в целом [13], стратегией и этапом дальнейшего развития, формирование структурных звеньев, обеспечивающих достижение целей. В ходе этого действия необходимо: рассмотреть особенные черты корпоративной культуры [14]; сделать прогноз возможных изменений внутренней и внешней среды; создать образ желаемого сотрудника.

Действие второе: программирование – разработка схем, систем операций достижения кадровой работы [15], уточненных с учетом условий возможных изменений ситуации и зафиксированных в документах.

Действие третье: мониторинг персонала – разработка процедур диагностики и прогнозирования кадровой ситуации [16]. В ходе этого действия необходимо: определить существенные индикаторы состояния кадрового потенциала [17]; разработать совокупную программу постоянной диагностики и развития умений и навыков работников [18].

В результате исследование выяснено, что одним из основных значений кадровых документов [19] состоит в том, что они закрепляют данные, необходимые для исполнения гражданами права на труд [20], образование [21] и т.д. При этом выделяют следующие направления: делопроизводство по личному составу; по письмам граждан и устным обращениям; формирование и хранение дел; современное деловое письмо.

Критерии эффективности системы можно классифицировать как субъективные и объективные.

Субъективные критерии: уровень сотрудничества служб с отделом по управлению персоналом; скорость решения вопросов в подразделениях; доверительность взаимоотношений; удовлетворенность работников и клиентов; оценка