

*Педагогические науки***ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ
ПЕРЕМЕНАМИ В ВУЗЕ**

Андомин О.В., Косинова С.Н.

*Филиал Самарского государственного
технического университета в г. Сызрани
Сызрань, Россия*

Настоящее время характеризуется интенсивным развитием науки и техники, быстрым изменением рынков и технологий, усилением конкуренции, глобализацией. Любая организация это открытая система, поэтому им приходится работать в условиях постоянного изменения. Изменения, происходящие в организации могут быть вызваны как внешними силами так и внутренними. Изменения во внешней среде, как правило, находятся вне контроля организации и включают в себя социологические, технологические, экономические, политические факторы. Изменения, вызываемые внутренними факторами, предполагают деятельность, связанную с изменением производительности, качества, объёма продаж, мотиваций. Деление на внешние и внутренние факторы чисто условное, и различается возможностью организации оказывать влияние на эти факторы. Смысл управления переменами сводится к приспособлению к внешним постоянно меняющимся условиям и к адаптации в этих условиях. Изменение – сложный процесс и управление им требует специальных навыков, одним из которых является системный взгляд на ситуацию и управление ей.

Как и во многих направлениях деятельности проблема управления переменами стоит и перед высшими учебными заведениями. С одной стороны, ВУЗ, как образовательное учреждение должен быть лидером по внедрению инновационных технологий и быть инициатором изменений. С другой стороны, ВУЗ является сложноорганизованной и консервативной системой, которая обладает большой инертностью. Преподаватели имеют особенности склада характера, проявляющиеся в творческом подходе к ситуациям, независимости мнений и развитым духом противоречия.

Процессом перемен необходимо управлять, предвидеть их заранее, прогнозировать результаты этих изменений. Так например, демографическая ситуация в стране уже в 2008-10 году может привести к резкому снижению числа абитуриентов, что негативно скажется на функционировании высших учебных заведений и приведёт к некоторой нестабильности, что также является процессом перемен, которыми нужно грамотно управлять с наиболее лучшими экономическими показателями. Поэтому необходимо исследовать другие ресурсы расширения контингента абитуриентов из разных слоёв населения.

При современном темпе социального и технологического прогресса перед людьми стоит проблема адаптации к изменениям. В организации существуют два типа людей: люди, убеждённые, что они – жертвы перемен; и люди, которые полностью поддерживают перемены, разрабатывают и реализуют их.

Сопrotивление оказывается особенно сильным на начальной стадии реализации перемен, так как: система стремится к тому, чтобы воздействие на неё было ослаблено. Несмотря на важность перемен, многие люди отвергают их. Они боятся перемен и противостоят им, потому что перемены ставят под угрозу привычные идеи и мнения. Причин для этого много: разочарования, связанные с неудачным прошлым опытом, страх перед неизвестностью, недоверие, отсутствие информации, недостаточный уровень корпоративной культуры и другие.

Для преодоления сопротивления сотрудников необходимо своевременно их информировать и проводить обучение. В результате обучения сначала изменяется индивидуальное поведение, потом – коллективное поведение и, наконец, происходят перемены на уровне организации. Организационные перемены включают процесс коллективного обучения и требуют научиться новому, отказаться от сложившихся стереотипов в мышлении и поведении. Независимо от нашего желания, но корпоративная культура, давно укоренившаяся в большинстве организаций, основана на страхе работников и их стремлении к защитным реакциям. Важной культурной нормой должна стать атмосфера доверия между людьми, позволяющая решать задачи обмена информацией между коллегами и их взаимного обучения, а также, не ущемляя их достоинства энергично воздействовать на работников, отличающихся неправильным поведением. Таким образом, основой для решения проблем должны быть сотрудничество, взаимная поддержка и концентрация усилий. Некоторые стереотипы поведения сотрудников, например, стремление к сохранению за собой рабочего места, способны отрицательно влиять на успешность организации. Когда человек находится в равновесии с базовыми потребностями, он испытывает чувство уверенности в себе и умиротворенность. Однако стоит ему ощутить угрозу хотя бы одной из них, равновесие нарушается, заставляя прилагать все доступные усилия для реализации потребности, оказавшейся в опасности, что выливается в иррациональные, зачастую отвратительные, но вполне предсказуемые схемы поведения.

Один из возможных способов преодоления сопротивления переменам заключается в том, чтобы заставить человека уяснить более глубокие причины, обуславливающие необходимость изменений, нежели те, что лежат на поверхности и

заставляют его противиться им. Во многом сопротивление переменам может быть описано известным «синдромом жертвы». Он проявляется в постоянных жалобах сотрудников, в их стремлении уходить от реальной ответственности с помощью фальшивых покаяний, отрицания собственной вины, объяснений причин и чаще всего — в пассивном сопротивлении любым изменениям. Во всем этом опять нет ничего удивительного. Современные процессы прекрасно приспособлены к достижению только тех результатов, которые они могут принести, способствуя тем самым распространению в обществе настоящей эпидемии вируса «синдрома жертвы». Для преодоления «синдрома жертвы» требуется по-новому определить понятие ответственности исполнителя. Вместо того чтобы просто отчитываться за проделанную работу, он должен стремиться к поиску истины, признавать себя автором полученных, пусть даже неблагоприятных, результатов, учиться на опыте прошлого, а не осуждать его, предпринимать все от него зависящее для продвижения вперед, всячески содействовать распространению подобного подхода на коллективную работу в составе рабочих групп, которые должны полностью владеть обстановкой.

Изменения происходят в случае нарушения равновесия до тех пор пока опять не установится равновесие в новом состоянии, для чего и были направлены изменения.

При проведении изменений необходимо учитывать такой фактор как движущие силы, характеризующие сильные и слабые стороны организации. Силы, которые не могут быть задействованы немедленно, но так же могут способствовать изменению, составляют потенциал изменений. Сдерживающие силы могут оказаться весьма существенными, однако в некоторых случаях их можно перевести из сдерживающих в движущие. Наиболее значительными являются силы сопротивления изменениям со стороны людей.

Результатом анализа поля сил является выбор стратегии изменения. При выборе стратегии изменения необходимо определить

- Темп осуществления изменения
- Степень управления со стороны менеджера
- Использование внешних сил, чтобы оказать поддержку изменениям.
- Сосредоточенность сил.

При выборе стратегии изменений необходимо учитывать:

- потенциал изменений – готовность образовательного учреждения к изменениям.
- движущие силы – требование рынка, желание и воля руководства, накопленный собственный опыт.
- сдерживающие силы – прежде всего сила сопротивления со стороны персонала, недостаток финансирования, отсутствие норматив-

ной и законодательной базы, отсутствие соответствующего кадрового потенциала.

Стратегия изменения может быть выбрана с целью снижения сил сопротивления – помощь и поддержка, а также подготовка нормативной базы и подготовка кадров к последующим глобальным изменениям.

Темп изменения - медленный, так как значительное привлечение людей и стремление свести к минимуму любое сопротивление.

Эту стратегию можно охарактеризовать как ориентированную на действие. В продвижение изменений особенно важна роль лидера, который не должен бояться перемен, хотя иногда это может привести к неустойчивому его положению.

Таким образом, вне зависимости от наших желаний изменения в организации будут происходить. Поэтому чтобы система не распалась под влиянием внешних сил, необходимо вовремя предпринимать меры по управлению этими переменами, сконцентрировать опыт других организаций, грамотно выбрать стратегию и путь к выбранной цели.

МОТИВАЦИЯ НАУЧНОГО ПОДХОДА К ПРЕПОДАВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПАТОЛОГИИ

Бабкина В.И., Бачинский О.Н.

*Курский государственный медицинский университет
Курск, Россия*

Профессиональная патология - обязательная составляющая научного и педагогического процесса в медицинском вузе. Специалист любого профиля должен иметь научно обоснованное представление о заболеваниях, связанных с профессиональной деятельностью человека. В связи с разнообразием профессиональных факторов, влияющих на здоровье работающего, и многогранностью вызываемой ими патологии, дисциплина требует прочных знаний в других областях медицины: пульмонологии, кардиологии, неврологии, дерматологии и др. Производственные факторы могут быть причиной заболевания, а также служить фоном для развития общесоматической патологии.

Тесная связь внутренней медицины и гигиены труда прослеживается с давних времен, знание истории профпатологии как науки и клинической дисциплины служит основой формирования мотивации изучения предмета. Классическим руководством по профпатологии является книга Б.Рамаццини «О болезнях ремесленников. Рассуждение» (1700). В своем труде Рамаццини описал клинические признаки заболеваний от воздействия неблагоприятных факторов рабочего места у работников 56 профессий.