

**Список литературы**

1. Пищевая химия / А.П. Нечаев, С.Е. Граубенберг, А.А. Кочеткова и др.; Под редакцией А.П. Нечаева. – СПб.: ГИОРД, 2003. – 364 с.

2. Спиричев В.Б. Обогащение пищевых продуктов микронутриентами: научные подходы и практические решения / В.Б. Спиричев, Л.Н. Шатнюк, В.М. Поздняковский // Пищевая промышленность. 2003. № 3. С. 33.

**«Содержание и технологии менеджмент-образования  
в контексте компетентностного подхода»,**

**ОАЭ, 4-11 марта 2014 г.**

**Технические науки**

**ФОРМИРОВАНИЕ  
КОМПЕТЕНТНОСТНОГО СТИЛЯ  
УПРАВЛЕНИЯ НА ОСНОВЕ ОСВОЕНИЯ  
ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ  
ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ  
В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ**

Иванычева Т.А.

*Тюменская государственная академия мировой  
экономики, управления и права, Тюмень,  
e-mail: ivanicheva\_ta@mail.ru*

В постоянно меняющихся конкурентных условиях вопрос непрерывного повышения эффективности управления приобретает особую значимость. Этому способствует формирование у руководителей в сфере образования «компетентностного стиля» управления, которое формируется на основе осуществления или курсов дополнительного профессионального образования (ДПО), или программ профессиональной переподготовки (ППП), организованных для руководителей, их заместителей и педагогов учреждений дошкольного, общего, профессионального образования Тюменской области в ГАОУ ВПО ТО Тюменской государственной академии мировой экономики, управления и права, где в блоке «Профессиональная компетентность руководителя» изучается дисциплина «технологии управления организационными изменениями» [1]. Менеджмент как одна из сфер практической деятельности и область теоретически знаний на современном этапе развития общественных отношений, вынужден обращаться к сферам познания философии, социологии, психологии, в большей степени не только для выделения конкретных закономерностей и законов функционирования организации, а для сформирования новых интегрированных механизмов практического совершенствования системы управления системой.

Компетенции как категория обозначают сложную систему, в которой переплетаются рыночные условия, процесс производства продукта (качеств), способы деятельности, формы взаимодействия и взаимоотношений субъектов разной модальности (сотрудники, подразделение, организации). Компетенции в современной теории и практике менеджмента выступают, на взгляд Кудрявцевой Е.И., в качестве центрального понятия, отражающего как содержательную сущность, так и формат представлений о современной действительности [2]. В понятии

компетенции обнаруживаются как культурные, так и технологические аспекты восприятия и понимания реальности современной деятельности и её организации, и, автор статьи, разделяя данную точку зрения, считает, что формируя компетентностный стиль управления, в частности, в сфере образования, более чётко проявляются и социальные подходы к управлению.

Исследования в области компетенций начинаются с А. Маслоу (1940-е гг.), где им объясняется как именно формируется знание, навык в процессе его освоения, выделяя на первой стадии – неосознаваемую некомпетентность, т.е. неспособность человека осознать, что он чего-то не знает или не умеет; на второй – осознаваемую некомпетентность, т.е. понимании дефицита навыков, знаний, когда человек понимает и принимает собственную некомпетентность; на третьей – осознаваемую компетентность, т.е. готовность человека последовательно формировать навыки в «зоне развития»; четвертой стадии – неосознаваемую компетентность, т.е. характеризующуюся в свободе владения навыками, возможностью их переноса и интеграции. Концепция «четырёх стадий» в дальнейшем дала толчок развитию разных моделей управления организационными изменениями: Элизабет Кюблер-Росс (1969); «Кривая изменений» Дж. Адамс, Дж. Хейес и Б. Хопсон (1976); «Шести ячеек» М. Вайсборда (1978); Дж. Коттера – 8 этапов (1979); Курта Левина – 3 этапа (1979); Вильяма Бриджес (1980); 7 «S» McKinsey (Т. Питерс и Р. Уотерман) (1980); Марвин Вайсборд (1987); У. Берк и Дж. Литвин (1992); Организационного соответствия Д. Надлера (1997); «Семи уровней организационных изменений» М. Портера (2000); «Биологическая модель преобразований» Франсиса Гуяра и Джеймса Келли (2001); «Организационные изменения на основе функциональные проблемы» Ф. Лидеи (2001); «Калейдоскоп изменений» (2002); Циклическая модель В. Сатир (2003); «Организационная структура» Д. Кац и Р. Канн (2007); «Эпохи быстрых перемен» (2007); «Шесть шагов» (2007); «6W» (2007; 2012).

Несмотря на достаточное многообразие моделей управления организационными изменениями, можно выделить сходство в сущностной характеристике технологии управления организационными изменениями – поэтапное осознание процесса перемен и собственного положения сотрудника при

практической реализации организационных изменений, например, таких как: шок; ложная компетентность – отрицание и отказ от действий; осознание своей некомпетентности и необходимости изменений; принятие перемен реальности и спокойное отношение к новому; экспериментирование и проверка, попытка изучить новые подходы; поиск смысла и причин успеха и провала, создание инновационных подходов к управлению; интеграция новых знаний, умений и навыков, изменение личного поведения [по 3, с. 58]. Последовательное изучение этапов организационных изменений, их характеристик позволяют формировать профессиональные компетенции, которые развиваются в результате освоения технологии управления организационными изменениями в бюджетных организациях в области организационно-управленческой деятельности:

– способность эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды для организации управления изменениями в сфере образования;

– умения оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений на основе организационных изменений в сфере образования;

– готовность участвовать в реализации программы организационных изменений, способность преодолевать локальное сопротивление изменениям. Также, не менее важная компетенция в области предпринимательской деятельности – умение находить и оценивать новые рыночные возможности и формулировать бизнес-идею в сфере образования.

Отметим, что достаточно значимым элементом в структуре компетентности выступает пси-

хическая устойчивость, которая позволяет руководителям не терять критичность самооценки и помогает справиться с многочисленными трудностями, порождаемые неопределенностью организационного пространства, формирующего среду.

Таким образом, компетенции становятся элементом эффективности деятельности, а компетентные сотрудники оказываются актуальным проявлением человеческого потенциала организации, его новой формой, требующей новых способов его измерения. Поддерживаем мнение Е.И. Кудрявцевой, утверждающей, что технологии управления на основе компетенций оказываются инструментами социальной ориентации, развивающей внимание к другим сотрудникам как необходимую основу профессиональной деятельности в любой сфере, в том числе, и образовательной, т.к. создаёт новые направления развития деятельности. Считаем, что именно на основе освоения технологии управления организационными изменениями в сфере образования компетентный стиль управления.

#### Список литературы

1. Иванычева Т.А. Особенности организации программы профессиональной переподготовки «Менеджмент образовательных организаций» (на примере Тюменской области) // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. № 1. 2014.

2. Кудрявцева Е.И. Компетенция как ключевое понятие актуальной теории и практики менеджмента // Управление: консультативное. 2011. № 2. С. 140-148 [электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.sziu.ru/publication/650/rossijskij-nauchno-prakticheskij-zhurnal-upravlencheskoe-konsultirovanie/>. Дата обращения: 29.01.2014.

3. Нестик Т.А. Организационное развитие и управление изменениями. – М.: Академия Народного Хозяйства и Государственной службы при Президенте Российской Федерации Высшая Школа Международного Бизнеса, 2012. – 78 с.

#### «Лазеры в науке, технике, медицине», Андорра, 8-15 марта 2014 г.

##### Медицинские науки

#### ВЛИЯНИЕ ЛАЗЕРА НА КОНФОРМАЦИЮ ГЕМОГЛОБИНА ЭРИТРОЦИТОВ

Новожилова О.С., Кузьмичева Л.В., Майорова  
О.А., Мартынова М.И.

ФГБОУ ВПО «Мордовский государственный  
университет им. Н.П. Огарева», Саранск,  
e-mail: [olyanov@yandex.ru](mailto:olyanov@yandex.ru)

В настоящее время широко применяется низкоинтенсивное лазерное излучение при лечении многих заболеваний и патологических процессов, в патогенезе которых существенная роль отводится гипоксическим состояниям. В тоже время имеющиеся в литературе сведения о влиянии лазерного излучения на функцию эритроцитов в условиях гипоксии малочисленны и требуют уточнения. Целью настоящей

работы явилось изучение влияния низкоэнергетического гелий-неонового лазера на конформацию гемопорфирина гемоглобина.

Облучение *in vitro* донорской крови проводили низкоэнергетическим гелий-неоновым лазером ЛГ-78 (клиническая модификация – аппарат «Узор») мощностью 0,02 Вт, дающим монохроматический когерентный красный свет с длиной волны 632,8 нм. Дозы облучения 1,2 Дж/см<sup>2</sup> и 6 Дж/см<sup>2</sup>. Изменение конформации гемопорфирина гемоглобина исследовали методом спектроскопии комбинационного рассеяния (КР) на рамановском спектрометре *in via Basis* фирмы Renishaw с короткофокусным высоко-светосильным монохроматором (фокусное расстояние не более 250 мм). Для возбуждения рамановских спектров использовался лазер (длина