

Д-димеры, мг/л	0,69 ± 0,09	3,05 ± 0,33*
----------------	-------------	--------------

Примечание.*- разница в отношении группы с исключенным ДВС ($p < 0,01$).

На основании представленных результатов можно сделать вывод, что параметры рутинной коагулограммы являются мало пригодными для выявления гиперкоагуляционной стадии синдрома ДВС в группе женщин с тяжелыми гестозами второй половины беременности. Определение уровня Д-димеров – ранний и чувствительный маркер ДВС I.

Литература:

1. Савельева Г.М.// Методические указания. – М., 1999
2. Kobayashi T. et al // Sem in Thromb and Hem. – 2001 – Vol. 27, N 2. – P. 161-167
3. Milne F., et al // BMJ. – 2005. – Vol. 330. - P. 576-580

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ АДАПТАЦИЯ РАБОТНИКОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Шаповалова Ю.М., Горегляд Т.М.

Гродненский государственный медицинский университет, Беларусь
Кафедра гуманитарных наук

Научный руководитель – ст. преподаватель О.Н. Рындова

Проблема социально-психологической адаптации работников актуальна и является необходимым звеном кадрового менеджмента. К сожалению, важность мероприятий по профориентации и адаптации работников в нашей стране недостаточно воспринимается кадровыми службами.

Как мы знаем, подбор и приём на работу представляет собой довольно длительный и дорогостоящий процесс – к первому дню работы нового сотрудника компания уже затрачивает на него

значительные средства. Поэтому компания заинтересована в том, чтобы принятый на работу сотрудник не уволился через несколько месяцев. Основные причины ухода – несовпадение реальности с ожиданиями и сложность интеграции в новую организацию. Помочь сотруднику успешно влиться в новую организацию – важнейшая задача руководителей и специалистов по кадрам. Социально-психологическая адаптация нового работника связана с его вхождением в первичный коллектив. Первичный коллектив – это среда, непосредственно окружающая человека: среда труда, общения и быта. По своим функциям она напоминает семью, а семейные отношения, как правило, складываются в течение длительного времени. Наблюдения специалистов свидетельствуют о том, что, если социально-психологическая адаптация не завершена, то отношения между членами коллектива деформируются, что отрицательно влияет на совместное выполнение производственных заданий. Кроме того, социально-психологически адаптированный работник – это работник, устойчиво закреплённый в коллективе. Именно социально-психологическая дезадаптация лежит в основе явлений текучести среди молодых сотрудников.

Большое влияние на адаптацию оказывает и морально-психологический климат. Он определяет настроение коллектива и отношение к адаптанту. В первичном коллективе адаптант испытывает эмоциональный дискомфорт, при отсутствии взаимопомощи – затруднения в выработке умений коллективного труда. В первое время адаптант может специально обострить отношения с коллективом, пойти на конфликт. В этих случаях необходимо проявить терпение, но в то же время настойчиво добиваться выполнения всех правил жизни коллектива. Роль руководителя в таких условиях состоит в том, чтобы сдерживать действия и поступки эмоционально неуравновешенных членов коллектива. Он так же должен, как никто другой, выбрать точный психологический подход, суметь разрешить данную конфликтную

ситуацию. Руководителю, который осуществляет управление, необходимо учитывать законы, определяющие динамику психических процессов, межличностных взаимоотношений, группового поведения..

Таким образом, любой человек, каким бы он ни был, всегда что-то скрывает о себе, что-то ослабляет, что-то усиливает, какие-то сведения о себе отрицает и т.д. Пользуясь подобными защитными приёмами, он демонстрирует себя людям не таким, каков он есть на самом деле, а таким, каким бы он хотел, чтобы его видели другие. Тем не менее, любой человек может быть познан.

В настоящее время в экономических науках и в психологии успешно разрабатываются научные принципы подхода к человеку как к объекту познания. Среди таких принципов можно отметить, в частности, такие, как принцип универсальной талантливости («нет людей неспособных, есть люди, занятые не своим делом»); принцип развития («способности развиваются в результате изменения условий жизни личности и интеллектуально-психологических тренировок»); принцип неисчерпаемости («ни одна оценка человека при его жизни не может считаться окончательной»).

В заключение можно сделать следующий вывод: главной задачей профориентационной работы и адаптации должно стать преодоление дисбаланса потребности в профессиональном труде между работником и организацией. Ведь организация заинтересована в повышении конкурентоспособности своей продукции, а это требует отбора как высокоэффективных технологий и техники, так и наиболее способных и профессиональных работников. Чем выше уровень развития работника с точки зрения совокупности его профессиональных знаний, умений, навыков, способностей и мотивов к труду, тем быстрее совершенствуется и более производительно используется вещественный фактор производства.

РАЦИОНАЛЬНЫЙ ПОДХОД В ЛЕЧЕНИИ ДЕТЕЙ С ХИМИЧЕСКИМИ ОЖОГАМИ ПИЩЕВОДА (ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНО-КЛИНИЧЕСКОЕ