

ально-политический кризис. С этой целью оно содействует сохранению экономического потенциала путем осуществления мер по поддержке производства, обеспечивающих экономическую безопасность, производящих жизненно важную продукцию (топливо, продовольствие, медикаменты и т.п.).

Структурная перестройка ставит целью достижение такого соотношения между отраслями, при котором в экономику заложены долговременные стимулы развития, обеспечивающие наибольшую стабильность экономического роста и устойчивые позиции региона на внешнем и внутреннем рынках. Механизмом, способствующим реализации данной цели, и должна являться стратегия устойчивого промышленного роста, при разработке которой крайне важно правильно оценить приоритетность отраслей и отдельных видов производств с использованием современных методов прогнозирования.

#### **Внедрение новой техники и технологий – путь сокращения численности персонала**

Гнеденко М. В., Живаева В. В., Гнеденко В. В.  
*Самарский государственный технический университет, Самара*

Нефтяным компаниям от советских времен досталась высокая численность персонала вследствие низкой автоматизации процессов переработки нефти и механизации вспомогательного производства. В последние годы за счет внедрения новой техники и технологий, автоматизации процессов переработки наблюдается тенденция к сокращению численности персонала.

Затраты на автоматизацию технологических процессов и механизацию вспомогательных работ вряд ли будут окупаться за счет экономии затрат на производство. Причина – низкий уровень оплаты труда в России по сравнению с развитыми капиталистическими странами.

Выход на европейский рынок нефтепродуктов требует коренной реконструкции действующих заводов по переработке нефти с целью улучшения качества нефтепродуктов, включающей в себя строительство новых установок обессеривания, совершенствование технологических процессов. Реконструкция требует немалых затрат. В настоящее время нефтяные компании вынуждены пересмотреть стратегию развития. Рабочие места, требующие дешевого неквалифицированного труда в нефтепереработке, постоянно сокращаются. По данным МОТ (Международного отдела труда), благодаря внедрению новой техники и технологий только в западной Европе с 1988 по 1998 годы численность персонала нефтеперерабатывающих предприятий уменьшилась на 200 тыс. человек.

#### **Некоторые аспекты стиля управления современной компанией**

Гнеденко М. В., Живаева В. В., Гнеденко Н. П.  
*Самарский государственный технический университет, Самара*

В современных условиях стиль управления – это интегральная характеристика стратегий поведения

руководителя в различных ситуациях. Стиль управления складывается из частных стилей: принятия управленческих решений, делового общения, поведения в конфликтной ситуации и т.д.

Можно выделить следующие стили управления и присущие им специфические черты:

- авторитарный, характеризуемый директивностью руководителя и принятием им решений в проблемных ситуациях;
- маргинальный, при котором директивность сочетается с возможностью отказа от принятия решения;
- ситуационный, когда коллективистские отношения сочетаются с ситуативно - зависимой формой принятия решений, специфика процесса принятия решений определена объективными особенностями производственной ситуации, характеристиками решаемой задачи;
- попустительский, характеризуемый либерализмом и отказом от принятия решений;
- реализаторский, сочетающий либерализм и принятие решений в проблемных ситуациях.

Сituационный и реализаторский стили наиболее присущи руководителям-женщинам, а авторитарный стиль – руководителям-мужчинам. Как правило, менеджер интуитивно выбирает тот стиль, который выделяет сильные свойства его индивидуальности и исключает «слабые стороны». Поэтому руководители, имеющие разные индивидуальные качества, добиваются одинаковых результатов.

#### **Прогностическое управление – новый уровень корпоративной культуры компании**

Гнеденко М. В., Живаева В. В., Гнеденко В. В.  
*Самарский государственный технический университет, Самара*

В настоящее время современный менеджер, обладая высокими профессиональными и человеческими качествами, должен иметь способность к предвидению развития событий в экономике, политике, технике. Повышение эффективности, расширение сферы перспектив развития, повышение конкурентоспособности – цель формирования прогностического управления в компании.

Непрерывно осуществляемое прогнозирование способствует саморазвитию компании, своевременно разрешающей возникающие проблемы и противоречия, восприимчивой как к внутренним, так и к внешним изменениям. Все направления и методы прогнозирования связаны с активной творческой деятельностью руководителей, поиском новых идей, моделированием процессов нового рода. Для формирования современной системы прогностического управления необходимо создавать и развивать подразделения прогнозирования в крупных компаниях, особенно важно для ведущих компаний ТЭК и предприятий высокотехнологичных отраслей.