

На основании ранее проведенного структурно-функционального анализа действующей установки вторичной ректификации бензиновой фракции типа 22/5 производительностью 2,05 млн т в год установлено, что её усовершенствование возможно за счет замены массообменных контактных устройств (клапанных тарелок) на регулярную структурированную насадку Koch-Sulzer [1] или путем ввода в эксплуатацию третьей ректификационной колонны [2], т.к. увеличение отбора фракции 100°C – к.к при работе по действующей технологической схеме привело бы к увеличению содержания в ней бензолобразующих углеводородов, что недопустимо.

Введение в эксплуатацию третьей ректификационной колонны не потребует замены существующего оборудования, однако потребует провести переобвязку оборудования и устано-

вить дополнительно центробежный насос производительностью не менее 410 м³/ч.

Проведенные технико-технологические расчеты показали, что внедрение предлагаемой технологической схемы позволит при максимальной производительности установки увеличить выход фракции 100°C – к.к на 6 % мас. при фиксированном содержании в ней бензолобразующих соединений, снизить энергетические затраты и расход оборотной воды на 250 м³/ч, а также снизить суммарные затраты на нагрев в печах в 1,38 раза.

Список литературы

1. Грошиков О.Г. Повышение эффективности процесса вторичной ректификации бензиновой фракции / О.Г. Грошиков, С.М. Леденев, С.В. Грачев // Успехи современного естествознания. – 2012. – № 3. – С. 91–92.

2. Бабенко Е.Н. Анализ процесса вторичной ректификации бензиновой фракции / Е.Н. Бабенко, С.М. Леденев // Современные наукоемкие технологии. – 2012. – № 12. – С. 57.

Экономические науки

К ЧИСЛЕННОЙ ОЦЕНКЕ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНА

Медведев А.В.

ФГБОУ ВПО «Кемеровский государственный университет», Кемерово, e-mail: alexm_62@mail.ru

В условиях экономического кризиса нарастающие негативные общественно-политические и социально-экономические явления требуют выработки комплексных мер по привлечению к экономическому подъему регионов инвесторов и крупных производителей при необходимом условии выполнения ими социальных и экологических обязательств. Решение столь комплексной задачи затруднительно без предварительной оценки инвестиционной привлекательности региона как в интересах производственного сектора, так и в интересах населения региона и его управляющих органов.

Методы анализа инвестиционной привлекательности региона, связанные с оценкой его экономической эффективности, хорошо разработаны. Вместе с тем, в имеющихся работах наблюдается недостаток математических моделей, использующих указанную оценку в ее взаимосвязи с оценкой рисков производственной, потребительской, коммерческой, финансовой, управленческой, информационной, экологической, социальной природы, приводящих к кризисному функционированию региона.

При минимизации риска кризисного функционирования региональной системы, включающей такие подсистемы, как производственный, потребительский, коммерческий, финансовый сектора и региональный центр, целесообразно использовать такой показатель, как определяемый экспертно уровень затрат, в материальном или стоимостном выражении, на устранение

предполагаемого риска. Например, для управляющего органа это могут быть дотации производителю, потребителю, финансовому сектору, для производителя – вложения в очистные сооружения и т.д.

Для оценки инвестиционной привлекательности региона строится многокритериальная оптимизационная линейная модель региона с критерием максимизации значения его целевой функции в виде линейной свертки выраженных в стоимостном виде критериев его подсистем минус значение соответствующего критерия минимизации суммы описанных выше рисков. Линейность указанной модели позволяет применить к ней эффективные численные методы и автоматизированные программные средства инвестиционного анализа при практически значимых размерностях решаемой многокритериальной задачи.

ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА В ДИССЕРТАЦИОННЫХ ИССЛЕДОВАНИЯХ

Назаренко М.А.

ФГБОУ ВПО «Московский государственный технический университет радиотехники, электроники и автоматики», филиал МГТУ МИРЭА, Дубна, e-mail: maxim.nazarenko@jnr.ru

Управление развитием персонала является одной из активно изучаемых в современном научном дискурсе тематик. Например, система Научной электронной библиотеки eLibrary.ru в ответ на запрос по словосочетанию «управление развитием персонала» дает список, состоящий более чем из 140 научных работ, опубликованных за 2012 год. Технологии управления развитием персонала, в частности, изучаются

в рамках одноименных дисциплин [1] и предполагают развитие значительного числа компетенций, среди которых значительное место занимают разделы, связанные с обучением персонала и подготовкой соответствующей документации. Выработка навыков обучения персонала также предполагает умение проводить совещания и принимать совместные решения, что особенно важно при работе в пределах систем менеджмента качества как организации в целом, так и структурных подразделений [2]. С целью развития у студентов соответствующих компетенций [3] вузы используют в качестве одного из инновационных методов систему научно-практических конференций [4], что дополнительно способствует выполнению принципа гуманистического характера образования [5] и оказывает положительное влияние на качество трудовой жизни преподавателей вузов [6], что особенно актуально при использовании методов менеджмента качества [7]. Управление развитием персонала вуза при учете современных требований, выраженных в результатах мониторинга, проведенного Министерством образования и науки РФ [8], дополнительно оказывает влияние и на выполнение принципов социального партнерства в сфере труда [9] и повышению мотивационного уровня изучения студентами соответствующих дисциплин [10].

Отдельный интерес представляет исследование вопроса об изучении тематики управления развитием персонала в диссертационных работах. В Научной электронной библиотеке eLibrary.ru в ответ на запрос «управление развитием персонала» можно получить список из 80 ссылок на авторефераты и диссертации, которые были защищены в период с 1999 по 2009 год. К сожалению, в области диссертационных работ сервисы eLibrary.ru работают не вполне корректно, не позволяя, в частности, осуществлять поиск по конкретному году в пределах указанного диапазона; вышесказанное позволяет считать, что общий список должен быть больше и, с учетом большого количества научных публикаций по этой тематике в 2012 году, должен содержать также авторефераты и диссертации, которые были защищены после 2009 года.

В упомянутом выше списке из 80 ссылок eLibrary.ru присутствуют упоминания о 44 кандидатских и 3 докторских диссертациях: для некоторых диссертационных работ имеются ссылки только на авторефераты или только на диссертации. Среди кандидатских диссертаций подавляющее большинство защищены по экономическим наукам – 33 диссертации (75,0%), далее (по убыванию) педагогические науки – 4 диссертации (9,1%), социологические и технические науки – по 3 диссертации (6,8%), и одна диссертация (2,3%) по медицинским наукам, которую хочется отдельно отметить [11].

Все докторские диссертации по этой тематике защищены по экономическим наукам.

Дополнительно следует рассмотреть распределение диссертаций по годам их защиты. Докторские диссертации были защищены в 2005, 2006 и 2009 годах. Максимальное количество кандидатских диссертаций было защищено в 2007 году – 9 (20,5%), в 2008 году – 7 (15,9%) и в 2006 году – 6 (13,6%). В 2009 году по сведениям Научной электронной библиотеки eLibrary.ru были защищены 6 диссертаций (13,6%), в 2005 году – 4 (9,1%), а в период с 1999 по 2004 годы максимальное количество защищенных диссертаций равно трем (6,8%) – в 2004 и 2000 годах. Приведенная статистика с учетом отсутствия данных после 2009 года по диссертационным работам может говорить о значительном научном интересе к тематике управления развитием персонала.

Отдельный интерес представляет изучение цитирования авторефератов и диссертаций, а также индекс Хирша указанной библиографической выборки. Следует отметить, что на 80 упомянутых работ сделано всего 18 ссылок, причем ни один из диссертантов не ссылался ни на свой автореферат, ни на свою диссертацию. Максимальное количество ссылок равно трем, таких источников в списке тоже три, причем все три – диссертации (одна – докторская). Таким образом, индекс Хирша диссертационных работ по тематике «Управление развитием персонала» равен трем. Только один из авторефератов трех наиболее цитируемых диссертаций имеет еще одну ссылку, тем самым максимально цитируемый в этом списке автор в совокупности имеет четыре ссылки. Следует заметить, что ни одна из работ не имеет двух ссылок, девять работ имеют по одной ссылке (в том числе пять кандидатских диссертаций, некоторые из которых представлены и авторефератами тоже), то есть граница по индексу Хирша является жесткой.

К недостаткам функционирования Научной электронной библиотеки eLibrary.ru также следует отнести тот факт, что со страниц соответствующих авторефератов или диссертаций ни в одном случае из 80 не имеется ссылки на страницу автора, при этом два научных работника, защитившие докторские диссертации по указанной тематике (всего таких диссертаций три) являются не только зарегистрированными авторами, но также зарегистрированы и в SCIENCE INDEX, при этом у доктора наук, защитившегося в 2006 году, индекс Хирша равен единице, последняя работа, привязанная к автору в eLibrary.ru, опубликована в 2010 году [12], последняя опубликованная работа [13] – 2012 год, не привязана к автору в eLibrary.ru; а у доктора наук, защитившегося в 2005 году, индекс Хирша равен нулю, последняя работа, привязанная к автору в eLibrary.ru,

опубликована в 2010 году [14], последняя опубликованная работа [15] – 2012 год, не привязана к автору в eLibrary.ru.

Список литературы

1. Дзюба С.Ф., Назаренко М.А., Напеденина А.Ю. Распределение компетенций ФГОС по дисциплинам базовых циклов при подготовке магистров по направлению «Управление персоналом» // *Международный журнал экспериментального образования*. – 2013. – № 4.
2. Никонов Э.Г., Назаренко М.А. Модель кафедры в системе менеджмента качества образования // *Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований*. – 2013. – № 1.
3. Дзюба С.Ф., Назаренко М.А., Напеденина А.Ю. Развитие компетенций студентов в ходе подготовки и проведения научно-практических конференций // *Современные наукоемкие технологии*. – 2013. – № 1.
4. Назаренко М.А. Научно-практические конференции как дополнительный фактор мотивации студентов // *Современные проблемы науки и образования*. – 2012. – № 6. (приложение «Педагогические науки»). – С. 39.
5. Нескоромный В.Н., Назаренко М.А., Напеденина А.Ю., Напеденина Е.Ю. Повышение мотивированности студентов и обеспечение выполнения принципа гуманистического характера образования при проведении научно-практических конференций // *Международный журнал экспериментального образования*. – 2013. – № 4.
6. Назаренко М.А. Качество трудовой жизни преподавателей вузов в современных условиях // *Интеграл*. – 2012. – № 5 (67). – С. 122–123.
7. Охорзин И.В., Акимова Т.И., Назаренко М.А. Применение принципов менеджмента качества для обеспечения социальной мотивации и улучшения качества трудовой жизни // *Международный журнал экспериментального образования*. – 2013. – № 4.
8. Иткис М.Г., Назаренко М.А. Результаты мониторинга деятельности вузов и эффективность базовых филиалов // *Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований*. – 2013. – № 1. – С. 146–147.
9. Духнина Л.С., Лысенко Е.И., Назаренко М.А. Основные принципы социального партнерства в сфере труда и доверие к ним со стороны работающей молодежи // *Международный журнал экспериментального образования*. – 2013. – № 4.
10. Дзюба С.Ф., Нескоромный В.Н., Назаренко М.А. Сравнительный анализ мотивационного потенциала студентов вузов // *Бизнес в законе*. – 2013. – № 1.
11. Потапенко Л.В. Научное обоснование модели управления процессом развития медицинского персонала учреждений скорой медицинской помощи: автореф. дис. ... канд. мед. наук. – Иваново, 2007.
12. Паршина В.С. Современные методы оценки руководителей и специалистов на различных стадиях их трудовой деятельности // *Экономика железных дорог*. – 2010. – № 6. – С. 77.
13. Максимов Н.Н., Паршина В.С. Краудсорсинг как способ активизации развития персонала // *Молодой ученый*. – 2012. – № 12. – С. 233–236.
14. Свистунов В.М. *Управленческое образование: трудный путь становления и развития* // *Вестник университета (Государственный университет управления)*. – 2010. – Т. 3. – С. 5–16.
15. Свистунов В.М. Проблемы и перспективы развития управленческого образования // *Вестник университета (Государственный университет управления)*. – 2012. – № 20. – С. 244–249.