

*Экономика и менеджмент***ПРОГНОСТИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ**

Гнеденко М.В., Гнеденко Н.П.

*Самарский государственный технический
университет
Самара, Россия*

Прогностическая модель обучения студента высшего учебного заведения представляет собой исследовательский документ, ориентированный на концентрированное выражение целей обучения. Работа преподавателя невозможна без методических материалов, в которых обозначены цели образования, их содержание, возможные методы, средства, организационные формы. Преподавателю-практику, даже самому одаренному и творческому, необходимы учебный план, учебная программа, предварительно разработанные и должным образом обоснованные методические материалы. Задача преподавателя сделать процесс взаимодействия со студентами наиболее эффективным, а качество образования наиболее высоким. Вполне естественно поэтому, что предметом педагогики как науки, прежде всего, выступает процесс образования, его «технологическая оснастка», т.е. конкретные методы, средства и организационные формы обучения, воспитания и развития студентов, которые способствуют достижению ожидаемых результатов образования. В связи с этим, нетрудно заключить, что предметом профессиональной педагогики является процесс формирования профессионально значимых качеств личности с учетом специфических особенностей профессионального образования того или иного уровня и профиля. Именно в процессе взаимодействия преподавателей и студентов решаются главные задачи образования – обучение, воспитание и развитие студентов, овладение каждым из них соответствующими знаниями, навыками и умениями, мировоззренческими и поведенческими качествами личности. Необходимо подчеркнуть, что только на основе подробной структуризации учебного материала (еще до включения в соответствующие тексты, компьютерные или аудиовизуальные программы и т.п.) возможно выполнить едва ли не главную дидактическую процедуру: диагностирование необходимости и возможности усвоения этого материала конкретным контингентом студентов еще на уровне диагностического целеполагания и возможностей стандартизации обучения, а затем и на уровне контроля результатов обучения, определения соответствия планируемых целей и фактических результатов. Определенная часть материала требует запоминания (отдельные факты, наиболее употребительные формулы, условные графические изображения приборов и т.п.). Основная часть учебного материала требует понимания, усвоения аргументов и логики соответ-

ствующего знания и его рассуждающего, развернутого воспроизведения в процессе контроля знаний. И, наконец, есть материал, требующий его творческого усвоения, способствующего переносу усвоенных знаний в новую ситуацию и их практическое использование на уровне интеллектуальных и практических навыков и умений. Таким образом, именно в соответствии на уровне доказательного диагностирования и тестирования, следует искать и оценивать истинную результативность и эффективность образования (имея в виду и обучение, и воспитание, и развитие студентов в их единстве).

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ
ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ
ПРЕДПРИЯТИЙ ТЭК
НА ОСНОВЕ СТИМУЛИРОВАНИЯ И
МОТИВАЦИИ ТРУДА**

Гнеденко М.В., Гнеденко Н.П.

*Самарский государственный технический
университет
Самара, Россия*

Одной из основных задач экономического развития для Российской Федерации в среднесрочной и долгосрочной перспективе является изменение структуры экономического потенциала – снижение доли в Валовом внутреннем продукте ресурсной составляющей и увеличение доли продукции с высокой степенью переработки. В этой связи сложно переоценить роль предприятий ТЭК для экономики страны в целом.

Эффективное управление предприятием ТЭК способно дать не только новые рабочие места, побороть бедность, улучшить благосостояние миллионов россиян, но и изменить структуру экономического роста страны. Вопросы выработки эффективного управления трудовыми ресурсами являются одной из наиболее важных проблем, влияющих на экономическое положение хозяйствующих субъектов. Только во взаимосвязи производственных и экономических ориентиров предприятий, возможно выработать обоснованные управленческие решения. Управление трудовыми ресурсами является неперенным условием, обеспечивающим бесперебойность производственного процесса и успешное выполнение производственных планов и хозяйственных процессов.

Управление – целенаправленное воздействие, необходимое для согласования совместной деятельности людей. Сущность управления можно раскрыть с одной стороны, через понятие «деятельность» и «процесс», где управление сводится к действиям и процессу по подготовке и исполнению управленческих решений и по проведению организационно-управленческих меро-

приятый, с другой – с помощью категории «воздействие», где управление сводится к воздействию, которое указывает на реальное влияние управления на сознание, поведение и деятельность людей. Стимулирование – основная составная часть мотивации, побуждающая работника к повышению эффективности его трудового потенциала. Мотивация как стратегия преодоления кризиса труда основана на долговременном воздействии на работника с целью изменения по заданным параметрам структуры ценностных ориентаций и интересов работника, формирования соответствующего мотивационного ядра и развития на этой основе трудового потенциала.

Овладение новейшими управленческими технологиями невозможно без освоения основ организационно-культурного подхода, дающего комплексное понимание процессов эволюции и функционирования различных организаций с учетом глубинных механизмов поведения работников. Проведенные исследования показали, что современный высококвалифицированный работник желает получить от организации нечто большее, чем только заработную плату. Возникновение и воздействие целого ряда социальных факторов привели к формированию значительной прослойки трудовых ресурсов, ожидания которой отличны от тех, которые преобладали у работников предыдущего поколения. Современные работники рассчитывают не только на то, что будут материально преуспевать, но и также предпочитают комфортно себя чувствовать в организации, культурные ценности которой соответствуют их личностным ценностным ориентациям. Каждая организация осуществляет свою деятельность в соответствии с теми ценностями, которые имеют существенное значение для ее сотрудников. Организационная культура почти всегда является оригинальной смесью ценностей, отношений, норм, привычек, традиций, форм поведения и ритуалов, присущих только данной организации. Стремление к общим ценностям способно объединить работников в группы, создавая мощную силу в достижении поставленных целей. Именно организационная культура является одним из необходимых аспектов совершенствования управления трудовыми ресурсами ТЭК с целью повышения эффективности их работы.

ВЫБОР СБЫТОВЫХ КАНАЛОВ

Мачихина Н.К., Ленская О.Л.

*Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
Российский заочный институт текстильной и
легкой промышленности
Москва, Россия*

Для повышения эффективности сбыта продукции и в целях экономии средств организации часто прибегают к использованию многока-

нальных систем распределения продукции. Каждый производитель на основе маркетинговых исследований рынка сбыта своей продукции определяет структуру возможных каналов распределения, их связь с конкретными категориями потребителей и друг с другом.

Формы доведения товара до потребителя определяются, прежде всего, характером самого товара, местом и условиями его производства, потребления и возможностями транспорта. Это позволяет свести до минимума транспортные издержки и затраты на промежуточное хранение товаров.

По форме организации различают:

- прямой сбыт - когда производитель продукции вступает в непосредственные отношения с ее потребителями;

- косвенный сбыт - когда производитель продукции прибегает к услугам независимых посредников.

Выбор того или иного метода организации сбыта зависит от конкретных условий рынка, продаж и стратегии самой фирмы.

При формировании сбытовой системы и сети каналов товародвижения фирме-поставщику следует учитывать:

- особенности конечных потребителей – их количество, конкуренцию, величину средней разовой покупки, уровень доходов, закономерность поведения при покупке товаров, объем услуг, условия кредита и др.;

- возможность самой фирмы-изготовителя – ее финансовое положение, конкурентоспособность, основные направления рыночной стратегии, масштабы производства. Небольшим фирмам с узким товарным ассортиментом и ограниченными финансовыми возможностями предпочтительнее работать через независимых торговых посредников, а крупным фирмам рекомендуется часть сбытовых организаций осуществлять через собственную сбытовую сеть;

- характеристику товара – вид, среднюю цену, сезонность спроса, сроки хранения и т.д.;

- степень конкуренции, сбытовую политику конкурентов – их число, концентрацию, сбытовую стратегию и тактику, взаимоотношения в системе сбыта;

- характеристику и особенности рынка – фактическую и потенциальную емкость, обычаи и торговую практику, плотность распределения покупателей, средний доход населения и т.д.;

- сравнительную стоимость сбытовых систем;

Продавать производимую продукцию через собственную сбытовую сеть или пользоваться услугами посредников - проблема, которую решают с учетом многих факторов, относящихся как к товарам, так и к потребителям и посредникам.

Прямой сбыт возможен когда: