

рой половины XX века стала молодая наука - психология. Все названные выше науки добывают знания о человеке.

Идея единства психологии и педагогики требует того, чтобы психология человека стала парадигмой современной педагогики. Актуально освоение в педагогике достижений возрастной психологии. Цели, содержания и средства образования должны соотносится с научными выводами психологии, в том числе и с новыми взглядами. В широко распространенной гуманистической парадигме образования развитие личности определено целью образования и образовательной деятельности. Соответственно, в психологии процесс становления личности представлен как социализация, проходящая как закономерная последовательность этапов. Составляющие процесса социализации менее зависят от возраста, но закономерно связаны между собой, протекают в определенной последовательности и требуют при воспитании человека, как и, например, поэтапное формирование умственных действий, организации соответствующей непрерывной образовательной среды.

Принцип научности образования не противоречит тому, что современному человеку недостаточно получить в процессе образования знания, умения и навыки. Ему необходимо еще и научить учиться. Это утверждается принципом включения методологии в содержание образования. Образованный человек должен владеть методом добычи и организации своих знаний, умений и навыков. Но и этого недостаточно. Для эффективной творческой деятельности человеку необходимо осознавать свой метод познания.

В современном обществе возрастают требования к способности индивида осознавать свои собственные действия. Эта способность связана с рефлексивностью. Человек рождается без готового сформированного сознания, как и без готовых рефлексивных механизмов мышления. С возрас-

том рефлексивность мышления развивается. Специально организованная образовательная среда ведет к наращиванию механизмов рефлексии индивида.

Способность к рефлексии становится все более актуальной в связи с тем, что мы живем в быстроизменяющемся обществе. Зрелый человек, носитель развитого сознания многие вопросы решает, основываясь на выводах сделанных на уровне бессознательного. Во многом человеком управляет природа коллективного бессознательного. Его особенность состоит в том, что надежное и тщательно проверенное веками коллективное бессознательное (Юнг), становится беспомощным в ситуации неожиданно быстрого изменения условий, в которых индивиду требуется принять решение, самостоятельно сделать выбор. Массовое коллективное бессознательное в таком случае проявляет инертность и решение остается за личностным выбором, то есть задача ложится на плечи индивида, способного отрефлексировать ситуацию.

Признавая первостепенную важность принципов научности и включения методологии в содержание образования, мы, в то же время, выводим принцип рефлексивности на особое место по его актуальности в современном мире и в современном образовании.

Осознание индивидом своей мыслительной деятельности, своего исследовательского метода, осознание цели и ценности образования и самого человека – это те проблемные узловые точки инновационного образования, в которых включаются и действуют рефлексивные механизмы личностного развития.

Работа представлена на научную международную конференцию «Перспективы развития вузовской науки», "Дагомыс" (Сочи), 20-23 сентября 2008 г. Поступила в редакцию 24.07.2008.

Сельскохозяйственные науки

СЕЗОННАЯ ПОТРЕБНОСТЬ В СВЕКЛОУБОРЧНЫХ КОМБАЙНАХ

Пасин А.В., Еремин А.Ю., Потоцкий А.А.,
Лукашин Е.А.

*Нижегородская государственная
сельскохозяйственная академия
Н. Новгород, Россия*

Сахарная свекла в России является одной из важнейших сельскохозяйственных культур, единственным собственным источником сырья для получения сахара - ценного продукта питания и сырья для пищевой промышленности. Сахар из свеклы по многим показателям превосходит получаемый из сахарного тростника и служит незаменимым ингредиентом при производстве ряда пищевых продуктов. Сахарная свекла более дру-

гих культур поглощает CO₂ и высвобождает кислород. По своему положительному воздействию на воздух и климат поле сахарной свеклы превосходит лес на идентичной площади /1/.

Для эффективного возделывания сахарной свеклы необходимо опираться на достижения научно-технического прогресса, применяя ресурсосберегающие технологии, современную технику и высокоурожайный семенной материал. Решающими звенями современной технологии выращивания сахарной свеклы являются обработка почвы, посев, формирование оптимальной густоты стояния, а также борьба с сорняками, вредителями и болезнями. Необходимо не только вырастить высокий урожай, но и убрать его в оптимальные сроки с наименьшими потерями. У зерновых культур срок уборки можно легко уста-

новить по достигнутой спелости. Таких показаний у сахарной свеклы нет, до глубокой осени прирост корнеплода продолжает оставаться высоким, а сахаристость за счет оттока сахара из листьев в корнеплод заметно возрастает (табл.).

В таблице представлена динамика роста урожайности и сахаристости в ООО Агрофирме «Золотой колос», созданной в 2004 году с целью обеспечения ОАО «Нижегородсахар» лучшей

сырьевой базой и уменьшением риска, связанного с поставкой сырья. Агрофирмой была закуплена энергосберегающая и высокопроизводительная техника, позволяющая проводить весь комплекс мероприятий по возделыванию культуры. Площадь сахарной свеклы в агрофирме в 2008 году составила 9100 га, что составляет 43% от общей площади.

Таблица 1. Динамика роста урожайности и сахаристости сахарной свеклы от августа до ноября в ООО агрофирме «Золотой колос» за 2007г.

Показатель	Дата учета							
	1.08	15.08	1.09	15.09	1.10	15.10	1.11	10.11
Урожайность, т/га	88,80	108,40	177,10	182,95	185,46	188,60	191,80	188,80
Отношение к максимальной урожайности, %	46,30	56,52	92,34	95,39	96,69	98,33	100,00	98,44
Сахаристость, %	12,96	13.08	14,89	15,65	16,46	16,89	18,21	17,56
Отношение к максимальной сахаристости, %	71,21	74,50	81,77	85,89	90,44	91,76	100	96,43

Урожайность с 1 августа по 30 октября (см. табл.) увеличилась на 54%, а сахаристость на 29%, следовательно, если убрать весь урожай до конца октября, агрофирма получит наибольший экономический эффект. Но для уборки 9100 га сахарной свеклы девятыи комбайнами Ropa Euro Tiger (имеющимися в хозяйстве), с производительностью 1,5 – 1,8 га/час, необходимо 670 часов основного времени работы каждому или 68 дней (при 14 часах работы и коэффициенте погодных условий 0,7). Возникает необходимость начинать сбор урожая за 70 дней до среднегодовой даты перехода температуры через 0°, то есть в августе, что ведет к недобору потенциального урожая.

В практике проведения уборочных работ периодически возникают неблагоприятные, тяжелые условия. В 2006 году уборка сахарной свеклы в агрофирме затянулась до декабря, в результате на 40% площадей не провели осеннюю обработку и как следствие поздний посев свеклы в 2007г. Все это привело к более существенным потерям урожайности. Урожайность в зачетном весе за 2007 год составила 167,1 ц/га по сравнению с 2006 годом - 258,3 ц/га /2/.

Причиной уменьшения урожайности явились, на наш взгляд, и нарушение фитосанитарных требований и просчеты в организации производственного процесса. В 2006 году площадь сахарной свеклы составляла 52% при максимальном допустимой 40%. Выращивание сахарной свеклы на одном и том же поле сопровождается накоплением возбудителей болезней и вредителей и, в первую очередь, поражением ее свекловичными нематодами. В зависимости от интенсивности поражения свеклы свекловичными не-

матодами, потери урожайности могут достигать 30 – 70% /1/.

Для получения высоких урожаев сахарной свеклы в агрофирме необходимо выполнить следующий комплекс мероприятий:

- уменьшить процент ее содержания в севообороте, за счет выращивания промежуточных культур, предохраняющих от поражения свекловичной нематодой;

- спроектировать оптимальный стратегический состав и использование уборочной техники, с учетом складывающихся условий сезонов, позволяющих убрать весь урожай в сроки соответствующие максимуму урожайности и сахаристости, что позволит уменьшить комплексные затраты и увеличить прибыль предприятия.

Учитывая уровень развития современной науки, около половины потерь связанных с метеорологическими факторами предотвратимы путем прогнозирования, планирования и своевременного проведения соответствующих агротехнических и превентивных мероприятий, дифференцируемых по складывающимся условиям. Продолжительность и завершение уборочных работ, в зависимости от сезона-аналога изменяется, так в холодный уменьшается, а в теплый увеличивается /2/. Количество комбайнов необходимых для проведения уборочных работ, рассчитанных по минимальным комплексным затратам, составляет: в холодный сезон – 10 единиц и 5 единиц в теплый при коэффициенте сменности 2,86 в холодный и остальные сезоны 2,0.

Самым благоприятным сезоном является теплый с минимальными комплексными затратами, а неблагоприятным сезоном является холодный с максимальными комплексными затратами, так как хозяйству из-за увеличения сменности и

сжатых сроков проведения уборочных работ приходится нанимать дополнительных механизаторов, арендовать технику для транспортировки. В теплый, умеренно-теплый и средний сезоны в хозяйстве могут быть сформированы резервные свеклоуборочные комбайны или менее интенсивная загрузка машин.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Шпаар Д. Сахарная свекла (Выращивание, уборка, хранение) / Д. Шпаар, Д. Дрегер, А. Захаренко: под общ. ред. Д. Шпаара - М.: ИД ООО « DLV Агродело», 2006.- 315 с.

Социологические науки

К ВОПРОСУ О ВЛИЯНИИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ (НА ПРИМЕРЕ ТИЮМЕНСКОГО РЕГИОНА)

Иванычева Т.А.

*Тюменская Государственная академия мировой
экономики, управления и права
Тюмень, Россия*

В практике бизнеса на современном этапе социально-экономического развития применяется гибкий подход к структурным основам организации, следовательно, культурный базис, т.е. организационная культура, на взгляд автора, приобретает первостепенное значение по следующим причинам: во-первых, является неформальной основой существования и эффективного функционирования организации; во-вторых, служит эффективным инструментом проведения реструктуризации компаний и изменений, диктуемых обстоятельствами, складывающимися как в экономике, отрасли, так на самом предприятии. Обобщая многочисленные определения культуры организации (Питерс Т., Уотерман Р., Джакус Э., Элдридж Д., Кромди А., Х. Шварц Х., Девис С., Голд К., Кейм Б., Морган Г., Шольтс К., Дреннан Д., Браун Э., Шейн Е., Леонова О., Спивак В.А. и др.), можно определить ее как:

- философию и идеологию управления, где ценностные ориентации, ожидания и нормы, лежат в основе отношений и взаимодействий как внутри организации, так и за ее пределами;
- специфическую, характерную для данной организации систему связей, взаимодействий и отношений;
- систему материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой, присущих конкретной организации, отражающую ее индивидуальность, проявляющейся в поведении, взаимодействии, восприятии себя и окружающей среды.

Итак, культура организации рассматривается многими исследователями в настоящее время как важнейшее условие высокой производи-

2. Обоснование сезонных параметров технологических систем в растениеводстве: Учеб. пособие реком. МСХ и продовольствия РФ для студентов ВУЗ по агроинж. спец. /А.Н. Важенин, А.В. Пасин, и др./ – Н. Новгород: НГСХА, 1999. – 117с.

Работа представлена на научную международную конференцию «Проблемы агропромышленного комплекса», Бангкок, Паттайя (Тайланд), 20-30 декабря 2008 г. Поступила в редакцию 26.11.2008.

тельности и качественного труда персонала, и, следовательно, является фактором конкурентоспособности непосредственно влияющим на эффективность деятельности предприятия. Следовательно, организационная культура, понимаемая автором как устойчивая система взглядов объединения людей для достижения общих целей совместно работающих на основе разделения труда, упорядоченности отношений и соответствующего микроклимата, ориентирует фирму как на новые технологии производства, так и на неценовую конкуренцию — имидж, репутацию, доверие потребителей. Организационная культура, по мнению автора, есть результат и процесс, который находится в постоянном развитии, где ее изменение возможно благодаря усилиям руководства предприятия, где изменение культуры организации возможно посредством системы условий:

- создание условий для творческого труда, т.е. эффективное стимулирование труда, условия для реализации творческого потенциала работников, комфортные условия трудовой деятельности, перспектива профессионального развития сотрудников;

- создание условий для партнерства, т.е. участие работников в управлении, воспитание сопричастности к общему делу, учет мнений и интересов сотрудников, гуманный стиль руководства, формирование корпоративного патриотизма.

В связи с вышеизложенным, автором было проведено социологическое исследование по изучению уровня организационной культуры и оценки влияния ее на эффективность деятельности организаций среди сотрудников компаний нефтегазообрабатывающего комплекса Тюменской области. Культуру организации необходимо рассматривать, на взгляд автора, с использование функционального подхода, и понимать ее как философию и идеологию управления, где ценностные ориентации, верования, ожидания и нормы, лежат в основе отношений и взаимодействий как внутри организации, так и за ее пределами.