

(и строит) свои занятия с учётом индивидуальных особенностей тех кластеров обучающихся, с которыми он работает. Следовательно, владение методикой должно доводиться до определённого качественного уровня. Необходимо, чтобы освоение новых методик не было формальным или поверхностным, что, в частности, иногда имеет место при применении информационно-коммуникационных технологий. Например, информация не подвергается методически грамотным отбору и обработке, работа с Интернет – ресурсами в режиме on-lain недостаточно эффективна, излишнее увлечение тестированием заменяет вербальные формы работы с обучающимися, отдельные слайды презентаций выстроены нерационально, для естественнонаучных дисциплин реальный доступный эксперимент заменён виртуальным.

Таким образом, для успешного освоения новых педагогических технологий необходимо не только прохождение соответствующих курсов повышения квалификации и самостоятельное изучение материалов по теме, выбранной для ознакомления. Важной составной частью должно быть проведение серии занятий тренировочного характера с постепенным нарастанием уровня сложности и увеличением инновационного компонента. То есть вопрос не решается кавалеристским наскоком. И даже курсы повышения квалификации не могут с достаточной эффективностью снять проблему внедрения инновационных методик с повестки дня. Тем более что значительная часть педагогов уже немолоды и владеют уже устоявшимися методиками преподавания, по которым в своё время обучались сами. Поэтому в данном случае требуются дополнительные усилия, чтобы убедить каждый педагогический коллектив в необходимости, перспективности и рациональности новых требований, предъявляемых к процессу обучения. Самый оптимальный вариант – планомерная работа каждого отдельного учебного заведения. Положительные примеры и накапливаемый опыт отдельных педагогов, постепенно внедряемые в работу всего коллектива, в конечном итоге дают свой результат: количество сторонников новых принципов работы увеличивается, и педагоги целенаправленно корректируют методы работы с обучающимися. При этом очень плодотворной является декада педагогического мастерства, проводимая в конце учебного года, когда педагоги имеют возможность наиболее продуктивно обменяться накопленными в течение учебного года компетенциями и конкретными результатами своей деятельности.

В итоге, современное учебное заведение должно являться учреждением, где происходит обучение не только учащейся молодёжи, но и самого преподавательского состава, который должен осваивать новые педагогические методики и подходы.

#### Список литературы

1. Фундаментальное ядро содержания общего образования / РАН, Рос. акад. образования; под ред. В.В. Козлова, А.М. Кондакова, 4-е изд., дораб. – М.: Просвещение, 2011. – 79 с.

#### АНАЛИЗ ДЕЛОВЫХ КАЧЕСТВ СТУДЕНТОВ

- <sup>2</sup>Эрдни-Горяева О.В., <sup>1,2</sup>Назаренко М.А.,  
<sup>2</sup>Маркова И.А., <sup>1</sup>Муравьев В.В., <sup>2</sup>Левина А.О.

<sup>1</sup>ФГБОУ ВО «Московский государственный университет информационных технологий радиотехники и электроники», филиал, Дубна,  
e-mail: mirea.dubna@mail.ru;

<sup>2</sup>ГБОУ ВО МО «Международный университет природы, общества и человека «Дубна», Дубна

Современный менеджмент предусматривает наличие отдельного внимания не только собственно к персоналу, но и к развитию персонала [10], для чего используется целый ряд технологий, которые могут различаться в зависимости от правовой и организационной формы предприятия [5]. Коммерческая организация, нацеленная на максимизацию прибыли, стремится использовать свои ресурсы наилучшим образом [7]. Персонал организации – это специфический ресурс, способный к самоорганизации и постоянному совершенствованию [6]. И от того какую стратегию управления персоналом выбрала организация зависит ее развитие и уникальность на рынке [16]. В связи с динамичной ситуацией на рынке, а также с ускорением НТП персоналу организации необходимо быть готовым к любым изменениям и постоянно развиваться [7]. Менеджер должен обладать умениями управлять развитием персонала, а это в свою очередь играет важную роль в успешном функционировании организации [3]. У каждого хозяйствующего субъекта имеются свои цели, стремления и задачи. Профессионализм в управлении персоналом состоит в тонком понимании целей каждого работника и умения встроить эту цель в потребности фирмы [4]. Работник компании обладает специфическим трудовым потенциалом, а менеджер компании должен оценить трудовой потенциал работника и возможности его развития. Если говорить об отдельном человеке, то трудовой потенциал – это совокупность всех трудовых возможностей, способностей к труду [8]. Одним из важнейших моментов в управлении персоналом является кадровая политика, задачи которой сохранять и обновлять численный и качественный состав работников на предприятии [2].

При управлении развитием персонала менеджеру необходимо опираться на ряд принципов, обеспечивающих успех развития персонала, [2] а именно четкая постановка задач обучения, предоставление обратной связи, практика, мотивация, перенос приобретенных знаний и навыков в рабочие условия, учет основных характеристик обучающихся [1].

Чаще всего в литературе мотивацию характеризуют как внутреннее побуждение человека к действию, а это является более сложным объектом для менеджера [8]. Управленцу необходимо создать для работника такие условия, в которых он – работник – захочет усердно трудиться и развиваться для достижения целей организации.

Для того чтобы мотивировать работника на труд, на повышение своей квалификации необходимо выяснить какими мотивами руководствуется работник [6], а также следует изучить тип характера человека и выяснить какой подход к работникам лучше всего использовать [4]. Одним из способов изучения персонала является тестирование. Существует множество тестов и анкет на мотивацию работников. В данном исследовании были использованы три теста на мотивацию, а именно тест на силу воли, тест «Оценка потребностей достижения успеха» и тест «Шкала оценки мотивации одобрения» [9]. Было анонимно опрошено 23 студента и каждому опрошиваемому присвоен номер.

Рассматривая студентов как потенциальных молодых сотрудников можно делать некие выводы по их мотивации.

Для того чтобы управлять развитием персонала необходимо знать на сколько у него развита сила воли, т.к. от силы воли зависит насколько сотрудник готов развивать свою карьеру и на сколько он готов действовать ради достижения властных полномочий на фирме. Если же сила воли у сотрудника развита плохо, то следует делать вывод, что должностями его не мотивировать и следует использовать другие методы развития персонала [8]. В ходе исследования было выявлено, что 13% тестируемых обладают слабой волей, у 74% достаточно твердая воля и оставшиеся 13% опрошенных обладают очень твердой волей и характером. Также 0% людей с характером и волей близким к идеальным. На основании анализа данного теста делаем вывод, что 74% опрошенных можно мотивировать разработкой четкого плана достижения личных успехов в компании и продвижении по карьерной лестнице.

В ходе тестирования «Оценка потребностей достижения успехов» выяснено, что у 4,3% опрошенных в мотивации достижения успехов доминирует стремление к успеху, у 95,7% опрошенных доминирует стремление избегать неудачи. Большинство стремится работать в коллективе с хорошим микроклиматом, следовательно менеджеру следует стремиться улучшать внутреннюю обстановку на фирме.

Тест «Шкала оценки мотивации одобрения» оценивает стремление человека заслужить одобрение людей значимых для него. Максимальным баллом в данном тесте является 20, т.е. Человека имеющего 20 баллов можно мотивировать, например, с помощью одобрения начальника. Однако выявлено, что Такое стремле-

ние меньше определяет успех в делах, а иногда является. Препятствием на пути к успеху. Среди опрошенных был выявлен максимальный балл – 15, а больше половины опрошенных набрали до 10 баллов. Это очень позитивный результат, так как в ходе работы неизбежны конфликты, а также не всегда достижимо намеченный результат. Следовательно, уровень стресса от отсутствия поддержки будет относительно небольшим. Тем не менее, классический метод «кнута и пряника» на такой аудитории работает достаточно успешно.

В результате проведенного исследования выявлено, что подавляющее большинство респондентов не имеет мотивацию, связанную со стремлением к успеху, а предпочитает избегать неудачи, большинство опрошенных способны продемонстрировать достаточный уровень силы воли, при этом лишь незначительная часть считает методы морального (нематериального) поощрения мотивирующим фактором.

#### Список литературы

1. Алябьева Т.А., Корешкова А.Б., Горшкова Е.С., Горькова И.А., Фетисова М.М. Наставничество как один из эффективных способов обучения и развития персонала // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 10. – С. 119–121.
2. Горькова И.А., Алябьева Т.А., Горшкова Е.С., Корешкова А.Б., Фетисова М.М. Компетентные требования при проведении анализа систем управления персоналом в организации // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 8-3. – С. 180.
3. Горькова И.А., Алябьева Т.А., Горшкова Е.С., Корешкова А.Б., Фетисова М.М. Управление организационной культурой и роль высшего руководства организации // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 10-3. – С. 516.
4. Горькова И.А., Алябьева Т.А., Горшкова Е.С., Тукачева А.Б., Фетисова М.М. Обучение персонала – ключ к успеху фирмы // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2014. – № 1. – С. 126–128.
5. Горшкова Е.С., Алябьева Т.А., Корешкова А.Б., Горькова И.А., Фетисова М.М. Формирование организационной культуры в соответствии с целями организации // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – №8-3. – С. 178.
6. Горшкова Е.С., Назаренко М.А., Алябьева Т.А., Корешкова А.Б., Фетисова М.М. Роль кадрового аудита в организации // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 10-2. – С. 330–332.
7. Задувалова Е.В., Акимова Т.И., Алябьева Т.А., Антипова Е.В. и др. Наукометрические показатели мотивированности научной активности // Успехи современного естествознания – 2014. – № 11-3. – С. 133–135.
8. Кирюшкина Д.В. Методы оценки деловых качеств специалистов управления // В мире научных открытий – 2014. – С. 47–49.
9. Муравьев В.В. Право работников на охрану труда // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 10-3. – С. 117–119.
10. Муравьев В.В., Назаренко М.А. Наказания за нарушения в сфере трудового законодательства // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2014. – № 1-2. – С. 276–277.
11. Назаренко М.А., Омельяненко М.Н., Самохвалова А.Р. Разработка и внедрение политики обучения персонала // Международный журнал экспериментального образования – 2014. – № 8-1. – С. 115–116.
12. Назаренко М.А., Эрдни-Горьева О.В., Маркова И.А., Карпунькина С.В. и др. Социально-психологический климат организации как проблема консалтинга персонала // Современные наукоёмкие технологии – 2014. – № 10. – С. 89–90.

13. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. – М.: ИНФРА-М, 2010.

14. Шлендер П.Э. Управление персоналом организации: учебное пособие // под ред. П.Э. Шлендер – М.: ЮНИТИ-ДАНА – 2012.

15. Фетисова М.М., Горшкова Е.С., Горькова И.А., Корешкова А.Б. Анализ классификаций организационной культуры и формирование собственной // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 10. – С. 117–119.

16. Фетисова М.М., Горькова И.А., Горшкова Е.С. Система развития интеллектуального потенциала персонала организации // Успехи современного естествознания – 2013. – № 11. – С. 193–195.

17. Фетисова М.М., Корешкова А.Б., Горшкова Е.С., Алябьева Т.А. Современные методы управления персоналом и пути их совершенствования // Успехи современного естествознания – 2013. – № 11. – С. 195–197.

18. Сайт центра делового развития «Профи-Карьера». – URL: <http://www.seminarna.ru/about.html>.

**«Современные наукоемкие технологии»,  
Тунис (Хаммамет), 9–16 июня 2015 г.**

**Геолого-минералогические науки**

**ПРОВЕДЕНИЕ ЛИНЕАМЕНТНО-  
ГЕОДИНАМИЧЕСКОГО АНАЛИЗА  
ГОРНОГО АЛТАЯ И ТРАССЫ  
ПРОЕКТИРУЕМОГО ГАЗОПРОВОДА  
«АЛТАЙ»**

Копылов И.С.

*Пермский государственный национальный  
исследовательский университет, Пермь,  
e-mail: georiff@yandex.ru*

Одним из важнейших современных экономических мегапроектов России является строительство газопровода «Алтай» для поставки газа в Китай. В целях оценки геодинамической активности территории Горного Алтая и эколого-геодинамической безопасности проектируемого газопровода проведен линеаментно-геодинамический анализ на основе дистанционных методов. Анализ заключается в получении исходной модели линеаментного поля путем дешифрирования космических снимков (КС), далее – в аппроксимации расчетных данных, ранжировании территории по степени геодинамической активности и построение ее картографических моделей разного уровня детальности [1-3]. Методика работ включала: компьютерное дешифрирование цифровых КС различных масштабов (1:1 000 000-1:50 000), выделение на них линеаментов и обработку данных в ГИС-технологиях. Дешифрирова-

ние проводилось по 5 уровням генерализации в следующей последовательности: 1) обзорное и региональное дешифрирование КС (площадь 175 тыс. км<sup>2</sup> с охватом всего Горного Алтая); 2) региональное (80 тыс. км<sup>2</sup>); 3) регионально-зональное (16 тыс. км<sup>2</sup>); 4) зональное (1600 км<sup>2</sup>); 5) детальное дешифрирование КС (500 км<sup>2</sup>). Выявлено 2180 линеаментов протяженностью от 1 до 200 и более км, по которым составлены карты тектонической трещиноватости. По плотности линеаментов и другим неотектоническим показателям установлены десятки геодинамических активных зон разных рангов. Они представляют собой потенциально опасные аварийные участки, которые необходимо учитывать при проектировании, строительстве и дальнейшей эксплуатации системы магистральных газопроводов на территории Горного Алтая.

**Список литературы**

1. Копылов И.С. Теоретические и прикладные аспекты учения о геодинамических активных зонах // Современные проблемы науки и образования. 2011. № 4.

2. Копылов И.С. Неотектонические и геодинамические особенности строения Тимано-Печорской плиты по данным аэрокосмогеологических исследований // Электронный научный журнал Нефтегазовое дело. 2012. № 6. С. 341-351.

3. Копылов И.С. Линеаментно-геодинамический анализ Пермского Урала и Приуралья // Современные проблемы науки и образования. 2012. № 6.

**Технические науки**

**РАЗРАБОТКА КОМПОЗИТОВ НА ОСНОВЕ  
ПРИРОДНЫХ БИТУМСОДЕРЖАЩИХ  
СВЯЗУЮЩИХ**

<sup>1</sup>Абдикаримов М.Н., <sup>2</sup>Тургумбаева Р.Х.

*<sup>1</sup>Казахский национальный технический университет  
им. К.И. Сатпаева, Алматы,  
e-mail: rturgumbayeva@mail.ru;*

*<sup>2</sup>Казахский национальный педагогический  
университет им. Абая, Алматы*

В последние годы значительно возрос интерес к композиционным материалам (КМ), что связано с возможностью изменения их прочностных показателей и эксплуатационных характеристик в широком интервале темпера-

тур, влажности среды, отличными от свойств и параметров исходных компонентов. КМ обладают таким сочетанием физико-механических свойств, которое недостижимо в традиционных конструкционных материалах [1].

Композиционный материал представляет собой гетерогенную систему, состоящую из двух частей (связующего и наполнителя) или большего числа фаз, имеющих различную физико-химическую природу, для которой характерно наличие развитых внутренних поверхностей раздела, градиентов концентраций и внутренних напряжений.

В данной работе является создание композиционных материалов, в которых в качестве