

Для реализации данного способа разрабатывается программа, способствующая изменению менталитета населения к внедрению селективной сборки ТБО и раздаются населению пакеты разных цветов, предназначенных для размещения соответствующих отходов и нанесенными на них адреса пользователей в виде штрих-кода, а также памятку о порядке сбора и размещения ТБО. Кроме того, фотографии жителей обслуживаемых домов, включая каждого члена семьи вместе с адресными данными вносятся в базу данных программы. Согласно данного способа жители собирают свои отходы в соответствующие пакеты, и размещают их в контейнеры соответствующих цветов и надписи, размещенных во дворовых контейнерных площадках и снабженных фото и видеокамерами связанными с диспетчерским пунктом. В случае размещения жителями отходов с пакетами, в несоответствующую по цвету контейнера работающая фото-видеокамера фиксирует их и автоматически отправляет фотографию клиента или членов их семей в центральный компьютер диспетчерской, где считывают эту информацию и направляют в реестр штрафов. В случае размещения клиентами отходов в несоответствующий пакет, в мусоросортировочных станциях пакет сканируется и с помощью считывающего устройства определяется в адресные данные клиента и также направляется в реестр штрафов. В конце месяца эти штрафные суммы выставляются недобросовестным клиентам. Кроме того, от общей штрафной суммы вычитываются соответствующие организационные расходы и остаток равномерно распределяется между суммой поступления на счет коммунального предприятия, это сумма равномерно распределяется между добросовестными клиентами, выполнившими установленные правила сбора ТБО. По мере поступления штрафных сумм в расчетные счета коммунального предприятия соответствующие суммы денежных средств направляются на личные счета добросовестных клиентов, в виде

вознаграждения. Эта система сбора ТБО будет работать до тех пор, пока не останутся нарушители порядка. За этот период будет формироваться менталитет населения на селективный сбор ТБО, являющийся неизбежным условием для их глубокой переработки.

Для эффективности работы селективной сборки ТБО необходимо его закрепить в законодательном порядке.

Выводы

1. В настоящее время сбор ТБО в городах нашей страны осуществляется без разделения и вывозятся на полигоны, которые не отвечают санитарным требованиям и существенно ухудшают санитарные состояния.

2. Для улучшения санитарного состояния территорий и экологической обстановки городов, а также создания условия для их глубокой переработки ТБО необходимо внедрить селективную сборку твердых бытовых отходов по предложенному способу.

3. Для стабильной работы селективной сборки твердых бытовых отходов, необходимо создание законодательной базы организации и стимулирования селективной сборки ТБО, на примере зарубежных стран.

Список литературы

1. Переработка отходов: анализ мировых тенденций. – <http://eko.jofo.ru/583209.html>.
2. Сапожникова Г.П. Конец «мусорной цивилизации»: пути решения проблемы отходов. – <http://diss.seluk.ru/pr-biologiya/1000897-1-konec-musornoj-civilizacii-puti-resheniya-problemi-othodov-izdanie-podgotovleno-pri-podderzhke-predstavitelstv.php>].
3. Мусорный рынок. <http://www.solidwaste.ru/publ/view/719.html>.
4. Жакупаева С.Т., Абиладирова Р.И., Серикбаев Н.С. Повышение уровня экологической безопасности полигонов твердых бытовых отходов в Республике Казахстан // Молодой ученый. – 2013. – № 6. – С. 257–260.
5. Охрана окружающей среды и устойчивое развитие Казахстана // Статистический сборник на казахском и русском языках. – 166 с.
6. Шудегов В.Е. Обращение с отходами: проблемы законодательного обеспечения и государственное регулирование // Твердые бытовые отходы. – 2007. – № 1. – С. 4–9.

Экономические науки

ИССЛЕДОВАНИЕ И МЕНЕДЖМЕНТ СТИЛЯ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ

¹Хамчиева Э.К., ²Хамчиев К.М., ³Кутебаев Т.Ж.

¹Казахский университет экономики, финансов и международной торговли, Астана, liza1692@mail.ru;

²Медицинский университет Астана, Астана, e-mail: kureysh2562@gmail.com, dzk_talgat@mail.ru

Устойчивое финансовое положение предприятия является результатом умелого, просчитанного управления всей совокупностью производственно-хозяйственных факторов, постоянного поиска, мобильности и готовности

к внедрению новшеств. Благополучие и коммерческий успех предприятия всецело зависит от того, насколько эффективна его деятельность. Целью настоящей работы явилось изучение и анализ организационной структуры и стиля руководства на предприятии, их влияния на развитие предприятия, его функции, цели, задачи и основные принципы. Неправильное поведение руководителя может дестабилизировать обстановку на предприятии, помешать выполнению поставленной задачи, сделать невозможным создание профессионального сплоченного коллектива, может привести к состоянию конфликта или же, наоборот, к полному его отсутствию.

Исследование стиля руководства в последние десятилетия стало занимать важное направление в процессе оптимизации деятельности человека, а так же в изучении личности. Знание стиля руководства позволяет решить проблему профессиональной пригодности административного резерва. Каждому начальнику (руководителю) сложно разработать наиболее оптимальный стиль деятельности который удовлетворит всех членов его коллектива. Понимание человеком причин, проблем и закономерностей своего эмоционального и профессионального поведения может действительно изменить его отношение к производственным ситуациям. Осознание возможного разнообразия причин и способов руководства, понятное и гибкое видение проблем делают начальство более свободным, а деятельность очень успешной [1, 2].

В данное время изучение этой проблемы занимает важное место, потому что развитие организации – важнейший шаг на пути к становлению и закреплению фирмы на экономической арене, а стиль управления выступает одним из значительных элементов экономической деятельности предприятия. От результатов этой деятельности зависит не только взаимодействие коллектива, но также развитие данной организации в целом.

Немаловажно отметить тот факт, что эффективность того или иного стиля можно определить тем, насколько он помогает воздействовать на сотрудников в целях решения существующей в данный момент времени задачи.

Цель исследования. Целью настоящей работы явилось изучение и анализ организационной структуры и стиля руководства на предприятии ТОО «Standing», их влияния на развитие предприятия, его функции, цели, задачи и основные принципы.

ТОО «Standing» – казахстанская компания, основанная в 2006 году в Астане.

«Standing» — компания, которую основал изобретатель, инженер Андрей Гайдамак. Компания получила господдержку через технологическое бизнес-инкубирование и наладила производство первых казахстанских электронных систем управления очередями с ультратонким табло. Инновационная по ряду параметров система превосходит затяжные аналоги по функционалу и доступности [3]. Общее количество работающих на данном предприятии на 1 февраля 2015 г. составляло 21 человек.

На предприятии создан Совет директоров, в который входят генеральный директор, коммерческий директор и главный бухгалтер.

Материалы и методы исследования. Для диагностики стиля управления директора, как руководителя ТОО «Standing», нами была использована методика «Определения стиля управления персоналом», предложенная В.П. Захаровым [4].

Методика представляет собой опросник из 16 групп утверждений, характеризующих качества руководителя. Каждая группа состоит из 3-х характеристик, обозначенных буквами «А», «Б», «В». Каждой букве в утверждениях соответствует показатель стиля руководства: авторитарный стиль (А), либеральный стиль (Л), демократический стиль (Д).

Испытуемым внимательно читали все три утверждения в составе каждой группы и выбирали одно, которое в наибольшей степени соответствовало их представлению о руководителе ТОО «Standing». Затем, с использованием ключа, нами был проведен анализ стиля руководства.

Результаты исследования и их обсуждение. По результатам исследований, 76% опрошенных работников ТОО «Standing» оценили стиль управления директора как демократический. 21% приходится, по мнению опрошенных, на либеральный стиль и всего 3% считают стиль своего руководителя либеральным. К либеральным качествам, по мнению большинства, были отнесены: неумение влиять на дисциплину, всегда вежливое обращение к подчиненным, сотрудники не только советуют, но и могут давать указания руководителю.

Абсолютно единогласно работники ТОО «Standing» считают, что их руководитель положительно относится к самостоятельной работе сотрудников, ответственность распределяет между собой и подчиненными, всегда обращается к подчиненным доброжелательно и вежливо. Мнения разошлись (пятьдесят на пятьдесят) на следующем пункте: половина опрошенных считает, что их руководитель не очень требовательный, а другая – что он требователен, но одновременно и справедлив. Кроме того, есть еще один вопрос, мнения по которому сильно разошлись: два человека считают, что в критических ситуациях руководитель плохо справляется со своими обязанностями, четверо – как правило, руководитель переходит на более жесткие меры, и вторая четверка – что критические ситуации не изменяют стиля руководства. Возможно, это связано с тем, что некоторые сотрудники еще не сталкивались с ситуациями такого рода и отвечали, представляя руководителя в какой-то экстремальной ситуации.

Руководитель старается решать всё вместе с подчиненными, но срочные вопросы решает сам. Решая служебные задачи вместе с работниками ТОО «Standing», старается создать хорошие отношения в коллективе и всегда обращается с подчиненными вежливо, способен предотвратить назревающие конфликты, умеет приказывать так, что хочется выполнить при этом давление со стороны директор абсолютно незаметно – всё это способствует поддержанию хорошего психологического климата в организации. Старается ставить квалифицированных заместителей вместо себя, на которых можно возложить часть

своих обязанностей; если чего-то не знает, то обращается за помощью к подчиненным, не боясь признать свое незнание в вопросах, например, финансового характера; обычно прислушивается к критике вышестоящего руководства и приучает к этому вновь прибывающих сотрудников (критика – это возможность посмотреть на себя со стороны, увидеть собственные ошибки и исправить их, что в свою очередь повышает профессиональные навыки и качество выпускаемого продукта). Ответственность распределяет между собой и подчиненными; регулярно говорит подчиненным о положении дел, о трудностях, которые надо преодолеть. Поддерживает инициативу работников, способствует тому, чтобы подчиненные работали самостоятельно; контролируя результат, всегда замечает положительную сторону работы. С таким руководителем, подчиненным интересно работать, но такому руководителю достаточно сложно влиять на состояние дисциплины.

Выводы. На основании вышеизложенного можно видеть насколько важно правильно подобрать стиль руководства персоналом. Неправильное поведение руководителя может дестабилизировать обстановку на предприятии, помешать выполнению поставленной задачи, сделать невозможным создание профессионального сплоченного коллектива, может привести к состоянию конфликта или же,

наоборот, к полному его отсутствию, что тоже не всегда хорошо.

Независимо от того, какие методы выбирает начальник для управления персоналом (строгость, недоступность или же демократичные отношения), важен результат, насколько подчиненные уважают его, готовы выполнять с максимальной отдачей его требования и реализовать конечную цель фирмы.

Поэтому очень важно руководителю правильно оценить существующие условия работы на предприятии, особенности подобранного персонала, специфику поставленной задачи и, основываясь на этом, построить свою модель управления.

Устойчивое финансовое положение предприятия является не подарком судьбы или счастливым случаем, а результатом умелого, просчитанного управления всей совокупностью производственно-хозяйственных факторов, постоянного поиска, мобильности и готовности к внедрению новшеств. Благополучие и коммерческий успех предприятия всецело зависит от того, насколько эффективна его деятельность.

Список литературы

1. Кузес Д.М. Вызов лидерства. – М.: Юрайт, 2009. – 428 с.
2. Управление персоналом организации / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 638 с.
3. Устав ТОО «Standing» – 99 с.
4. Захаров Н.Л.: Управление социальным развитием организации. – М.: ИНФРА-М., 2012. – 263 с.

«Инновационные технологии в высшем и профессиональном образовании», Италия (Рим), 9–16 апреля 2016 г.

Медицинские науки

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧЕБНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ЦЕНТРА ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ЦЕНТРА МЕДИЦИНЫ КАТАСТРОФ ИВАНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Базанов С.В.

*Территориальный центр медицины катастроф
Ивановской области, Иваново,
e-mail: tcmkio@rambler.ru*

В составе ГКУЗ ИО «Территориальный центр медицины катастроф Ивановской области» (ТЦМК ИО) с 2005 года в качестве структурного подразделения функционирует учебно-образовательный центр (УОЦ), имеющий бессрочную лицензию [1]. Помимо сотрудников скорой медицинской помощи (СМП) и сотрудников спецслужб [2, 3, 4], в УОЦ ведется подготовка преподавателей «Первая помощь» [5]. ТЦМК является региональной клинической базой для подготовки студентов и слушателей по вопросам медици-

ны катастроф [6]. Заключены соглашения о сотрудничестве с Ивановской государственной медицинской академией, Ивановской пожарно-спасательной академией, Ивановским государственным политехническим университетом и Институтом развития образования Ивановской области. В практической подготовке слушателей активно используются инновационные и симуляционные технологии [7]. Положительный опыт подготовки преподавателей учтен в подпрограмме «Повышение безопасности дорожного движения в Ивановской области на 2014–2017 год» [8]. Учитывая значительный социально-экономический ущерб от гибели пострадавших в ДТП [9], основные акценты в работе сделаны на практическую подготовку [10, 11], прежде всего при оказании СМП пострадавшим в ДТП, с учетом кадровых возможностей учреждений [12], что сыграло значительную роль в улучшении целевых показателей работы [13]. Работа учебного центра является важным социально-значимым направлением деятельности ТЦМК ИО.