

Люди, готовые по-деловому применить грязные деньги, стремятся либо продолжить использовать эти деньги в подпольном денежном обороте как «черную наличность», либо найти возможность и легализовать их в официальной экономике, для чего предварительно придают грязным деньгам видимость легально полученных доходов. Как обычные субъекты предпринимательского бизнеса, такие люди постоянно встречаются на финансовом рынке, где они ведут

легальную экономическую деятельность. Предпринимательский бизнес, осуществляемый с привлечением грязных денег, недопустим, однако он все-таки имеет место.

Список литературы

1. Рубин, Ю.Б. Основы бизнеса : учебник / Ю.Б. Рубин. – М.: Маркет Д.С., 2006.
2. Симоненко Н.Н., Симоненко В.Н. Деньги, кредит, банки // Международный журнал экспериментального образования, № 11, 2012.

*«Экология промышленных регионов России»,
Лондон, 20-27 октября 2013 г.*

Биологические науки

УСИЛЕНИЕ КОРРЕКТИРУЮЩИХ СВОЙСТВ СЕЛЕНА В РЕГУЛИРОВАНИИ РЕПРОДУКТИВНЫХ ПРОЦЕССОВ

Логинов П.В., Николаев А.А.

*ГБОУ ВПО «Астраханская государственная
медицинская академия Минздрава России»,
Астрахань,
e-mail: loginovpv77@mail.ru*

Витамин Е, аскорбиновая кислота, ряд других веществ обладают антиоксидантной активностью. Селен – важнейший элемент антиоксидантной защиты организма. Он входит в состав фермента глутатионпероксидазы, ответственного за разрушение перекиси водорода, а также гидроперекисей с образованием оксисоединений. Недостаток селена снижает иммунитет, приводит к развитию сердечно-сосудистых и онкологических заболеваний, накоплению тяжёлых металлов и преждевременному старению, сахарному диабету и болезням суставов, мужскому бесплодию и родовой слабости у женщин. Учитывая тот факт, что селен в виде селенопептида содержится в хвосте сперматозоидов, роль этого элемента в регуляции репродуктивных процессов становится очевидной. Аскорбиновая кислота является важнейшим компонентом неферментативного звена антиоксидантной системы организма. В наших исследованиях было показано, что в условиях интенсификации свободнорадикальных окислительных процессов сочетанное введение животным селена и аскорбиновой кислоты снижало токсические эффекты окислительного стресса. Это имело отражение в улучшении морфологических и кинетических показателей эпидидимальных сперматозоидов. Полученные данные позволили нам заключить, что аскорбиновая кислота дополнительно способствовала улучшению качества спермы за счёт повышения антиоксидантного статуса организма.

КОРРЕКТИРУЮЩИЕ ЭФФЕКТЫ СЕЛЕНСОДЕРЖАЩИХ ПРЕПАРАТОВ

Логинов П.В.

*ГБОУ ВПО «Астраханская государственная
медицинская академия Минздрава России»,
Астрахань, e-mail: loginovpv77@mail.ru*

Стрессы, плохая экология, неправильное питание, курение и даже воздействие бытовых химикатов приводят к избыточному образованию свободных радикалов. Свободные радикалы – это агрессивные молекулы с неспаренным электроном. Именно кислородсодержащие свободные радикалы способствуют развитию окислительного стресса в организме. Селен – важнейший элемент антиоксидантной защиты организма. Он входит в состав фермента глутатионпероксидазы, ответственного за разрушение перекиси водорода, а также гидроперекисей с образованием оксисоединений. Недостаток селена снижает иммунитет, приводит к развитию сердечно-сосудистых и онкологических заболеваний, накоплению тяжёлых металлов и преждевременному старению, сахарному диабету и болезням суставов, мужскому бесплодию и родовой слабости у женщин. Вместе с тем необходимо учитывать и определённую токсичность соединений селена, особенно в неорганической форме. Учитывая тот факт, что селен в виде селенопептида содержится в хвосте сперматозоидов, роль этого элемента в регуляции репродуктивных процессов становится очевидной.

Результаты собственных исследований показали, что селен в органической форме (селенсен) менее токсичен и вместе с тем более биодоступен, чем неорганический селен (селенит натрия). Далее следует отметить чрезвычайно важную необходимость селенсодержащих комплексов в условиях токсических воздействий серосодержащих соединений, например, сероводорода, важнейшего компонента природного

газа Астраханской области. Указанное обстоятельство мотивировано тем фактом, что сера и селен – элементы одной группы Периодической системы элементов, и по ряду параметров напоминают друг друга. Поэтому животные, содержащиеся на рационе с достаточным содержанием селена, были менее подвержены токсическим последствиям сероводородного отравления. Это имело особенно важное значение

при исследовании репродуктивной функции самцов белых крыс, поскольку селен успешно конкурировал с серой за место в селенопептиде хвоста сперматозоидов. В результате половые клетки в ряде случаев практически сохраняли свои морфо-функциональные характеристики в условиях токсического воздействия сероводородсодержащим газом Астраханского газового месторождения.

**«Экономические науки и современность»,
Берлин, 1-8 ноября 2013 г.**

Экономические науки

**ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ**

Симоненко Н.Н., Симоненко В.Н.

*Комсомольский-на-Амуре государственный
технический университет, Комсомольск-на-Амуре,
e-mail: simonenko@knastu.ru*

Статья посвящена выявлению и анализу трех современных перспективных проблем менеджмента, появившихся в связи с новой парадигмой в управлении персоналом предприятия и оценки человеческого капитала. В современный период возросла и продолжает возрастать важность нематериальных активов и стоимость организационного капитала, связанного с ними, обозначившего конкурентную позицию, на которой значительная часть трудового потенциала организации становится ее важнейшим стратегическим активом. Среди всех нематериальных активов организации наиболее важными стали потенциальные возможности, обеспечиваемые человеческим капиталом. Это следует объяснить тем, что роль человеческого капитала и систем управления, потребных для успешной реализации всего потенциала организации, принципиально отличается от используемых в недалеком прошлом. В связи с этим высшее руководство организации должно коренным образом изменить отношение к эффективному управлению человеческим капиталом (трудовыми ресурсами, персоналом организации). Особенно важным становится вопрос, каким образом измерять его эффективность на уровне всей организации и каждого сотрудника. Нереализованный потенциал нового подхода содержится в трех проблемах: отношения, мер и реализации.

В оценке показателей эффективности человеческого капитала эти проблемы имеют следующие краткие характеристики [1, с. 48]: 1) отношения – необходимость понимания всеми менеджерами, каким образом способности и поведение персонала организации влияют на практическую стратегию организации; 2) мер – определение наиболее подходящих и точных показателей успеха персонала, лидеров и пове-

денческих моделей человеческого капитала, их компетенций, культуры и образа мышления; 3) реализации – необходим источник информации по этим данным для менеджеров, мотивация менеджеров и способности довести до других работников и отслеживать результаты прогресса реализации этой стратегии.

Первая проблема (проблема отношения) связана с обеспечением успешного измерения показателей эффективности и управления человеческим капиталом, она решается, если организация сможет выявить, как человеческий капитал организации можно использовать в качестве источника стратегической стоимости. Такое принципиально новое отношение к человеческому капиталу – выявление и использование стратегических элементов управления рабочей силой, элементов, создающих стоимость, с отделением их от операционных элементов, взамен прежнего подхода (постоянного снижения затрат на рабочую силу) – преследует новую цель: максимально эффективно управлять в организации видами и аспектами рабочей силы, наиболее важными для достижения ее стратегических целей.

Новая точка зрения требует адекватного нового подхода к управлению человеческим капиталом, где ключевым моментом становится дифференциация рабочей силы, позволяющая устранить сложившийся разрыв между логикой дифференциации корпоративной стратегии и формирующейся тенденцией к однородности и единообразию управления рабочей силой. Вывод: пришло время упрощенные стратегии в отношении рабочей силы, при которых ко всем работникам фактически применяется единый подход, заменить стратегиями, максимально учитывающими конкретные потребности организации.

Стратегия – результат уникальной совокупности организационных действий, обеспечивающих клиента конкретным предложением ценности – обращена не только внутрь организации, но и наружу, где с выгодой использует уникальные, специфические подходы к созда-