

отложения фибрина. Для этого мы провели гистологическое исследование у 43-х больных с начальными атеросклеротическими поражениями аорты и ее крупных ветвей и у 22-х здоровых людей. И те и другие погибли в разное время от случайных причин. Мы провели серию гистологических исследований микроциркуляции верхних и нижних конечностей, сердца, почек, печени, селезенки и легких.

Гистологические препараты красились гематоксилин-эозином, основным коричневым, толуидиновым синим, по Хочкису, пиронином по Браше, по Ван-Гизону, Вейгерту и Футу.

Для оценки интенсивности морфологических, гистологических и гистохимических изменений внутренних органов и тканей умерших, мы использовали методику Петровой А.С., которую модифицировали для оценки изменений микроциркуляции по 100-бальной системе. Вариационно-статистическая обработка приводилась с применением непараметрического метода Вилкоксона-Мана-Уитни.

Изучение различных вариантов отложения фибрина у наших пациентов способствовало более детальному анализу регионарного и трансрегионарного гемостаза. Всего нами выявлено 11 вариантов отложений фибрина.

Вариант № 11 представлял собой гомогенное фибриновое образование, угловатое и неправильной формы, располагающееся в центре сосуда, большинством своих углов соприкасающееся с поверхностью эндотелия. Причем четыре угла из пяти этого гомогенного фибринового образования глубоко проникали в субэндотелиальные структуры. Весь объем этого фибринового образования облитерировал просвет сосуда на 65-70%.

Данный феномен приводил к тому, что степень застоя в системе микроциркуляции легких наших пациентов с начальными атеросклеротическими поражениями аорты и ее крупных ветвей достигала более 45 баллов. При этом интенсивность застоя крови в легочных венах составляла $45,625 \pm 1,5$ баллов, а в капиллярах легких достигала $46,25 \pm 1,364$ баллов. Все перечисленные выше процессы содействовали стазу плазмы как в легочных венах, так и в капиллярах ($3,75 \pm 0,781$ баллов). Особо следует подчеркнуть, что все перечисленные выше процессы инициировали стаз и самой цельной крови, интенсивность которого как в капиллярах, так и в венах легких превышала 40 баллов. Одновременно с этим патологические изменения легочного гемостаза приводили к появлению тромбов в артериолах ($3,75 \pm 0,781$ баллов), венах ($5,0 \pm 1,118$ баллов) и в капиллярах легких $6,25 \pm 1,536$ баллов. В системе легочной микроциркуляции «сладж-феномен» достигал $19,375 \pm 1,519$ баллов.

В результате внутрирегионарной гипертромбинемии избыточное образование серотонина активизировало синтез простагландина F-2-альфа. Данный простагландин обладает выраженным вазоконстрикторным действием и одновременно с этим является стимулятором воспалительных процессов, активным стимулятором продукции норадреналина, ацетилхолина, повышает сократительные эффекты норадреналина, а также – высокоизбирательно провоцирует спазм ренальных артерий. Образующийся ацетилхолин не только повышал сосудистую проницаемость, но и вызывал интенсивное сокращение поврежденных сосудов.

Экономические науки

ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА – КЛЮЧ К УСПЕХУ ФИРМЫ

Горькова И.А., Алябьева Т.А., Горшкова Е.С.,
Тукачева А.Б., Фетисова М.М.

*ГБОУ ВПО МО «Международный университет
природы, общества и человека «Дубна»
Дубна, e-mail: irina_gorkova@list.ru*

Развитие любой организации на современном этапе формирования общества невозможно без развития кадрового потенциала [1]. Компания, которая обладает высококвалифицированными работниками, с креативным мышлением, имеет большее преимущество перед другими фирмами [2] как в стабильное время, так и во время экономического кризиса. Высококвалифицированный работник способен не только проанализировать необходимую информацию, поставить цель и выбрать пути для ее достижения [3], но и добиться данной цели, используя минимальное количество ресурсов. В связи

с этим, большее внимание приобретает понятие обучение персонала.

Сегодняшний век технологий дает возможность людям непрерывно получать образование на протяжении всей жизни. Непрерывное образование является главным инструментом для развития интеллектуального потенциала человека [4]. Развитие интеллектуального потенциала человека в свою очередь влияет на его становления в качестве успешного сотрудника компании [5]. Эффективность работы любой организации непосредственно зависит от интеллектуального потенциала персонала, который является источником непрерывного роста производительности труда. Непрерывное обучение персонала необходимо в связи с тем, что внутренняя среда и внешняя среда организации постоянно изменяется [6].

Известно, что крупные компании тратят на обучение своих сотрудников значительный процент своего бюджета. Как показывает практика,

инвестиции в обучение персонала оправдывают себя и приносят компаниям не только прибыль, но и сверхприбыль [7]. В основном фирмы выбирают внутрифирменное обучение. Оно позволяет сократить сроки и затраты на обучение, учитывать потребности, цели и задачи данного предприятия, ориентироваться на компетенции персонала, а не на знания, готовить управленческие команды [8]. Кроме этого используют обучения на местах с выездом преподавателей учебных заведений, заочное образование, дистанционную форму обучения [9]. Обучение персонала направлено на развитие компетентность сотрудников [10].

Основная проблема обучения сотрудников связана с тем, что многие учебные программы характеризуются отрывом обучения от практики [1]. Снижение уровня данного аспекта является одной из задач кадровой службы управления и обучения персонала. Еще к одной немаловажной проблеме во многих организациях является разрыв между уровнем квалификации управленческого персонала и уровнем квалификации производственно-технического персонала [11]. Уровень образования управленческого персонала, в который входят менеджеры, экономисты, юристы, как правило, выше, чем уровень образования производственно-технического персонала. Это связано с тем, что менеджеры высшего и среднего звена повышают квалификацию регулярно [12]. В то время как вопрос обучения технических специалистов часто остается открытым [13]. Так же нельзя забывать, что система управления персоналом должна ориентироваться на корпоративную культуру организации [14].

Можно сделать вывод, что обучение персонала играет важную роль для компании, оно является одной из важнейших вложений, способной обеспечить предприятие сверхприбылью. Руководители, как крупных компаний, так и малых предприятий должны уделять внимание обучению персонала на своих предприятиях.

Настоящая работа выполнена в рамках научно-исследовательской работы студентов (магистратура кафедры управления проектами) под руководством М.А. Назаренко [15].

Список литературы

1. Марьясанов А.С. Развитие персонала как основа современных управленческих инноваций // Альманах Современной науки и образования. – 2012. – № 8. – С. 110–112.
2. Назаренко М.А., Алябьева Т.А., Напеденина А.Ю., Николаева Л.А., Петров В.А. Использование кадрового аудита для развития компании в современных условиях // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 6.
3. Дзюба С.Ф., Назаренко М.А., Напеденина А.Ю. Развитие компетенций студентов в ходе подготовки и проведения научно-практических конференций // Современные наукоемкие технологии. – 2013. – № 1. – С. 121.
4. Макашева Н. П., Нестерова О. А. Обучение и развитие персонала: новые подходы и формы // Вестник томского государственного университета. – 2011. – № 345. – С. 153–157.
5. Фетисова М.М., Горькова И.А., Горшкова Е.С. Система развития интеллектуального потенциала персонала организации // Успехи современного естествознания – 2013. – № 11. – С. 193–195.
6. Соседов Г.А. Экономические отношения системы образования: модернизация в условиях формирования инновационной экономики: Автореф. дис. ... д-ра экон. наук. – Тамбов, 2010. – 46 с.
7. Марченкова Е.Г., Белогай К.Н. Внутрифирменное обучение как фактор повышения стандартов производства и качества работы сотрудников розничной сети // Вестник Кемеровского государственного университета. – 2010. – № 2. – С. 60–69.
8. 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.
9. Емельянова Е.В. Активные методы развития компетенций персонала в условиях действующего предприятия // Инноватика и экспертиза. Научные труды федерального государственного бюджетного учреждения «научно-исследовательский институт – республиканский исследовательский научно-консультационный центр экспертизы (ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ)». – 2010. – № 1. – С. 165–167.
10. Беляева Е. Е. Обучение и развитие персонала в интересах инновационного развития электроэнергетической компании // Инновационный менеджмент. – 2012. – № 5. – С. 39–43.
11. Абдуллин И.А., Туюшева А.И., Матухин Е.Л. Внутрифирменное обучение персонала бережливому производству как ресурс развития промышленного предприятия // Вестник Казанского технологического университета. – 2013. – № 5. – С. 269–273.
12. 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. 195–196.
13. Журавлева М.В. Организационная структура системы опережающей профессиональной подготовки кадров для нефтехимического комплекса / М.В. Журавлева // Вестник Казан. технол. ун-та. – 2011. – № 9. – С. 337–346.
14. Назаренко М.А., Алябьева Т.А., Дзюба С.Ф., Корешкова А.Б. Изменение организационной культуры вузов при переходе на ФГОС ВПО // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – № 7.
15. Никонов Э.Г., Дзюба С.Ф., Напеденина А.Ю., Напеденина Е.Ю., Омеляненко М.Н. Научно-методическая школа в филиале МГТУ МИРЭА в г. Дубне под руководством М.А. Назаренко // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 7. – С. 189–191.