

разные подразделения, что затрудняет слаженность работы всего предприятия. На практике проработка маркетинговых коммуникаций отдается внешнему агентству, с которым необходимо согласовывать действия, намерения, цели и процессов самого продукта, что затрудняет выход продукта в быстрые сроки.

2. Сложность тестирования продукта на потребителях. Дело в том, что в итоге при принятии решения о выпуске товара на рынок учитываются в основном технические параметры продукта, а при исследовании и анализе связанных с ним коммуникаций рассматриваются реальные рыночные альтернативы (реклама и продвижение других продуктов).

3. Несоответствие продукта и бренда, под которым он выпускается на рынок. Бывает, что сама идея продукта, его реклама и его продвижение превосходят, но этот продукт просто не вписывается в представления потребителя о конкретном бренде.

4. Промежуток времени, необходимый для разработки продукта, не адаптирован к внешним условиям. Зачастую, к тому времени, как продукт готов к выходу на рынок, внешние условия уже поменялись. Например, если продукт начал разрабатываться в период расцвета и финансового благополучия, а готов к выходу на рынок оказался во время кризиса.

В заключении необходимо подчеркнуть, что разработка и продвижение продукта должны вестись в комплексе, так как, во-первых, экономит время, а во-вторых, описанное в рекламе и реальное назначение продукта будут соответствовать друг другу. Самое удачное решение будет приниматься, когда конкретный исполнитель либо сплоченная команда, несут ответственность как за разработку, так и за маркетинговые коммуникации, связанные с выводом продукта на рынок.

А.А Зражевская, И.Н. Сосунова

Российский государственный профессионально – педагогический университет

МОДЕРНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ КАДРАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Особенности современного состояния рыночной экономики, наличие элементов кризисных явлений предъявляют особые требования к политике управления кадрами предприятия.. В этих условиях необходимо существенно повысить целенаправленность управления кадрами, укрепить производственную, технологическую и трудовую дисциплину, обеспечить внедрение современных методов стимулирования трудовой мотивации, контроля за результа-

тивностью и качеством труда, достигнуть более тесного взаимодействия этого вида управления с управлением предприятия в целом и конечно же обратить особое внимание на интеллектуальный потенциал работника, с целью его выявления и эффективного применения на благо компании. Модернизация управления, соответствующая миссии и стратегии предприятия, а также современному уровню развития теории и практики корпоративного менеджмента, должна быть ориентирована на консолидацию потенциала, повышение производительности и эффективности труда, как в краткосрочном, так и в долгосрочном периоде.

Успешная программа по развитию кадров способствует созданию рабочей силы, обладающей более высокими способностями и сильной мотивацией к выполнению задач, стоящих перед организацией. Естественно, что это должно вести к росту производительности, а значит, и к увеличению ценности людских ресурсов организации.

Проведя анализ теоретического материала и совместив его с анализом конкретной ситуации на предприятии можно утверждать, что, активная кадровая политика обеспечивается представительством руководителя кадровой службы в правлении компании и нацелена на удовлетворение потребностей компании в лояльной, устойчиво функционирующей и удовлетворенной своим положением рабочей силой.

Такая кадровая политика является основой для реализации успешной, конкурентоспособной стратегии и строится, в отличие от традиционных методов управления персоналом, не на подчинении работников воле работодателя, а на взаимном учете интересов сторон и взаимной ответственности.

Итогом всех кадровых мероприятий является развитие профессиональных, высококвалифицированных кадров, отвечающих требованиям компании. Это позволит не только эффективно управлять компанией, но и достичь высокого мастерства и конкурентоспособности в данном сегменте рынка. Кадровая политика, содействуя достижению наибольшей эффективности организации, включает следующий перечень важнейших задач: эффективно использовать мастерство и возможности каждого работника; обеспечивать организацию высококвалифицированными и заинтересованными работниками; создать в организации условия для наиболее полного удовлетворения ее персонала своей работой, в которой он может достичь максимального самовыражения; развивать и поддерживать на высоком уровне качество жизни, которое делает работу в этой организации желанной; стимулировать и поддерживать стремление каждого работника к сохранению хорошего морального климата в коллективе; поддер-

живать среди работников стремление к достижению общей выгоды (целей) своего коллектива (цеха, организации, акционерного общества в целом).

А.А. Кабанова, В.А. Сироткин

Российский государственный профессионально-педагогический университет

ИССЛЕДОВАНИЕ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ АЛЬТЕРНАТИВНЫХ ИСТОЧНИКОВ ТЕПЛОСНАБЖЕНИЯ

В настоящее время основными источниками энергии являются уголь, нефть и газ. При современном уровне добычи разведанных запасов угля хватит на 400 лет, нефти на 42 года и газа на 61 год. Мировая энергетическая система стоит перед лицом гигантских проблем. Поэтому, стремительное истощение природных энергоносителей повышает актуальность исследований, направленных на поиск принципиально новых способов получения энергии и решения проблем теплоснабжения населения городов.

Из альтернативных источников теплоснабжения следует выделить комплексное энергоснабжение, базирующееся на установке блочных котельных и дизель-генераторных установках резервного электроснабжения использующих различные виды топлива.

Промышленностью выпускаются такие малогабаритные блочные котельные, которые могут размещаться непосредственно вблизи потребителя либо на крыше. Длина тепловых сетей в этом случае составляет не более 50м. Для получения тепловой энергии в камере сгорания используется дизельное топливо, природный или сжиженный газ.

Особенно перспективны мини-ТЭЦ для отдаленных районов сельской местности. В качестве альтернативного топлива в этом случае может использоваться биотопливо (например, метан, полученный в метантенках из отходов сельского хозяйства).

Применение таких теплонасосных установок создает условия для сбережения невозобновляемых энергоресурсов и защите окружающей среды, за счет сокращения выбросов парникового газа в атмосферу. Тепловые насосы для таких установок создаются и выпускаются заводами холодильного машиностроения.

При достаточно сильном износе существующих тепловых сетей централизованного теплоснабжения и отсутствии необходимого финансирования ра-