

В случае *M. hominis* все исследованные образцы (100%) были устойчивы к эритромицину независимо от его концентрации (1 мг/л или 4 мг/л).

#### **Заключение**

Результаты нашего исследования свидетельствуют, что параллельное использование двух методов тестирования биологического материала – ПЦР и МИКОПАЗМА ДУО существенно повышает эффективность выявления урогенитальных микоплазм. При этом диагностическая значимость лабораторных исследований значительно увеличивается при использовании количественной оценки содержания микроорганизма в клиническом образце. Исследование чувствительности микроорганизмов к антибиотикам с использованием системы МИКОПАЗМА СИР дает возможность разрабатывать схемы адекватной, целенаправленной терапии урогенитальных микоплазмозов.

Таким образом, совершенствование методов выявления микоплазм, их идентификации и количественного содержания микроорганизма, определения чувствительности к антибиотикам позволяет надеяться на успешное решение вопросов диагностики и эффективного лечения урогенитальных микоплазмозов.

### **НОВЫЕ ПОДХОДЫ К ТЕРАПИИ ГИПЕРТОНИЧЕСКОГО СИНДРОМА У РЕАНИМАЦИОННЫХ БОЛЬНЫХ ОСТРОЙ ДИСЦИРКУЛЯТОРНОЙ ЭНЦЕФАЛОПАТИЕЙ**

Шанин П.В., Маль Г.С.,

Кожухов М.А., Кононов Р.П., Истомин И.А.  
*Курский государственный медицинский университет,  
Курск*

Проблема цереброваскулярной патологии имеет огромное социальное и медицинское значение, как в России, так и во всем мире. Сосудистые заболевания головного мозга - одна из ведущих причин заболеваемости, смертности и инвалидизации в РФ. Причины формирования острой дисциркуляторной энцефалопатии крайне разнообразны, однако среди основных следует отметить артериальную гипертензию.

Изменение вариабельности связано с интенсивностью процессов активации отделов вегетативной

нервной системы по отношению к сердечно - сосудистой системе и позволяет судить о степени адаптационной реакции организма на то или иное воздействие в целом.

Целью нашей работы было изучение возможности увеличения эффективности гипотензивной терапии у реанимационных больных острой дисциркуляторной энцефалопатией.

В исследование были включены 26 мужчин в возрасте от 29 до 59 лет с синдромом острой дисциркуляторной энцефалопатии.

За время нахождения в реанимационном отделении была проведена комплексная интенсивная терапия, включающая антиагрегант, вазодилататор, нейпротектор, метаболит, ноотроп и антигипертензивное средство. Лечение артериальной гипертензии проводилось комбинированным препаратом эналаприла и индапамида (энзикс).

Перед началом лечения у пациентов отмечались когнитивные и эмоциональные расстройства, экстрапирамидные нарушения, атактический, псевдобульбарный, пирамидный синдромы. При измерении артериального давления регистрировалось повышение систолического (в среднем  $164,4 \pm 2,4$ ) и диастолического (в среднем  $98,6 \pm 1,6$ ) давления. У всех больных отмечали довольно низкую ВСР. Стандартное отклонение SDNN было достоверно снижено и составляло в среднем 86,6 мс, а стандартное отклонение средних значений SDANN было 63,3 мс.

После 3 недель терапии в состоянии больных отмечена положительная динамика. Уменьшились неврологические проявления, отмечено снижение систолического АД до  $132,2 \pm 1,8$ , среднего ДАД до  $91,0 \pm 1,4$ . Наряду с улучшением гемодинамики были заметны положительные сдвиги в показателях ВСР. Так стандартные отклонения SDNN и SDANN достоверно выросли до 102,2 и 74,8 мс соответственно.

Таким образом, в лечении больных с синдромом острой дисциркуляторной энцефалопатии альтернативной возможностью использования в качестве гипотензивного средства является использование энзикаса, комбинированного препарата индапамида и эналаприла.

### ***Российская экономика 2006: реальность и перспективы***

#### **ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НЕФТЯНОЙ КОМПАНИИ НА ОСНОВЕ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА**

Гнеденко Н.П.

*Самарский государственный  
технический университет,  
Самара*

В настоящее время, когда экономика России находится в нестабильном состоянии, необходимо использование всех экономических инструментов, способствующих повышению эффективности производ-

ства на предприятиях страны. Среди таких инструментов одним из важнейших является стимулирование труда на производстве. Добыча нефти – это основная деятельность компаний нефтяной отрасли. Формой конкуренции между нефтяными компаниями является ценовая. Для ее реализации большинство нефтяных фирм взяли курс на минимизацию издержек. Учитывая, что основная доля в затратном цикле добычи, подготовки и транспортировки нефти приходится на добычу, то реализация минимизации издержек касается в первую очередь, этой области деятельности нефтяной компании. Одним из путей достижения этой цели является повышение эффективности

использования трудовых ресурсов нефтяной компании, что в свою очередь требует создания системы стимулов к труду.

Стимулирование труда – это прежде всего внешнее побуждение, элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда, материальная оболочка мотивации персонала.

К системе стимулирования предъявляются требования комплексности, дифференцированности, гибкости и оперативности.

Комплексность подразумевает единство моральных и материальных, коллективных и индивидуальных стимулов, значение которых зависит от системы подходов к управлению персоналом, опыта и традиций предприятия. Комплексность предполагает также наличие антистимулов.

Дифференцированность означает индивидуальный подход к стимулированию разных слоев и групп работников. Следовательно, подходы к обеспеченным и малообеспеченным работникам должны существенно отличаться. Различными должны быть подходы к рабочим и управленческому персоналу.

Гибкость и оперативность проявляются в постоянном пересмотре стимулов в зависимости от изменений, происходящих в обществе и коллективе.

В максимизации действия стимулов необходимо соблюдать определенные принципы:

- доступность, каждый стимул должен быть доступен и понятен для всех работников;
- осязательность, выражается в наличии порога ответственности стимула, учитывается при определении нижнего порога стимула;
- постепенность, материальные стимулы подвержены постоянной коррекции в сторону повышения, что необходимо учитывать на практике;
- минимизация разрыва между результатом труда и его оплатой.

Переход большинства зарубежных фирм на еженедельную оплату труда обусловлен прежде всего необходимостью соблюдения этого принципа.

Учащение вознаграждения – сильный мотиватор. Повышение уровня вознаграждения по отношению к предыдущему приносит работнику как материальное так и моральное удовлетворение. Временное же снижение этого уровня у большинства людей вызывает чувство «реванша» и положительно сказывается на трудовой активности. Следование данному принципу в большинстве случаев позволяет снижать уровень вознаграждения, так как большинство людей предпочитает принцип «лучше меньше, но сразу»;

- сочетание материальных и моральных стимулов. Важность и ценность различных стимулов для разных категорий работников неодинакова.

Принимая во внимание данное обстоятельство необходимо сочетать различные стимулы с учетом их направленного действия на каждого работника;

- сочетание стимулов и антистимулов. Необходимо разумное сочетание стимулов и антистимулов, преобладание первых или вторых зависит, в первую очередь, от социального состава работников, характера выполняемой работы, истории компании.

Стимулы можно разделить на материальные и нематериальные.

К материальным стимулам следует отнести:

- денежные стимулы: заработная плата, премии, различные выплаты.
- не денежные: путевки, лечение, транспорт и др.

К нематериальным стимулам относятся:

- социальные: престижность труда, возможность роста;
- моральные: уважение со стороны родственников, друзей, награды;
- творческие: возможность самосовершенствования, самореализации.

Важность материальных и нематериальных стимулов для разных групп работников неодинакова. Приоритетность мотиватора зависит как от внутренних, так и от внешних факторов и условий деятельности предприятия. Следовательно, задачей менеджмента на предприятии является достижение долгосрочных целей с наименьшими затратами.

Условием такого эффективного использования трудовых ресурсов является умелое сочетание различных стимулов для организации максимально эффективной деятельности предприятия.

#### **АНАЛИЗ ИНВЕСТИЦИОННОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЕГИОНА С ПРОМЫШЛЕННЫМИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ**

Малышев Ю.А.

*Филиал Санкт-Петербургского института  
внешнеэкономических связей, экономики и права,  
Пермь*

В современных условиях одним из центральных экономических вопросов для России является развитие промышленных предприятий в условиях острой конкуренции со стороны зарубежных фирм. Предприятия промышленности страны производят более 35% ВВП страны, получают свыше 40% от всей прибыли, обеспечивают оборонный потенциал страны первоклассной техникой и т.д.<sup>12</sup> Поэтому развитие отечественных промышленных фирм является ключевым фактором роста экономики страны, повышения материального благосостояния населения России, усиления её могущества на мировой арене. Общеизвестно, что большая доля предприятий, особенно связанная с выпуском наукоёмкой продукции, работает в настоящее время неэффективно. Так Пермской области в 2000 году было 41,1% убыточных предприятий, в 2004 году – 35,1%<sup>13</sup>. Этот процесс имеет довольно устойчивую тенденцию. Вот и в 2005 году процент убыточных организаций за пять месяцев по области составил 39,7%. Точно такое же положение, если не хуже, в большинстве регионов России. Пермская область относится к донорам федерального бюджета и занимает 11 место в рейтинге российских регионов по объёму выпуска промышленной продукции. Поэтому анализ такого слабого экономического положения дел в пермской промышленности является очень важным

<sup>12</sup> Россия в цифрах. 2005: Краткий статистический сборник. /Росстат – М., 2005. С.152,330

<sup>13</sup> Пермская область. Статистический ежегодник. /Пермский областной комитет государственной статистики. – Пермь. 2005. 324 с.