

*Химические науки***УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ
ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ОФОРМЛЕНИЯ
УСТАНОВКИ КАТАЛИТИЧЕСКОГО
РИФОРМИНГА БЕНЗИНОВЫХ ФРАКЦИЙ**

Попов И.В., Зотов Ю.Л., Волобоев С.Н.
ФГБОУ «Волгоградский государственный
технический университет», Волгоград,
e-mail: 3poloski@inbox.ru

С целью улучшения технико-экономических показателей процесса каталитического риформинга бензиновых фракций в последние годы в литературе предлагается замена катализатора на новый более активный и селективный [1]. Но помимо этого улучшения технико-экономических показателей можно добиться совершенствованием технологического оформления установки каталитического риформинга.

Так на установке каталитического риформинга производства аналога типа ПР-22-35-11/1000 ООО «ЛУКОЙЛ-Волгограднефтепереработка» используется катализатор R-86 фирмы «УОР», который позволяет получать в данный момент стабильный катализат с октановым числом по исследовательскому методу 93–99 с выходом 86% [2]. Для питания различных печей на установке используется топливный газ из топливной сети установки, который получается

из колонны стабилизации катализата, температура верха которой 50°C. Для пуска этих печей используется природный газ из общезаводского хозяйства.

С целью совершенствования экономических показателей действующей установки предлагается подключить её к общезаводской топливной сети.

Снижение потребления собственного топливного газа позволит снизить температуру верха колонны стабилизации катализата до 35°C, что, по предварительным расчётам, приведёт к увеличению выхода катализата на 0,54%. Также это позволит отказаться от более дорогого природного газа при пуске печей на установке.

По приблизительным расчётам экономический эффект по ценам предприятия без НДС, с вычетом капитальных затрат на монтаж новых участков трубопровода и запорной арматуры, составит 100 млн рублей в год.

Список литературы

1. Риформинг на новых катализаторах – РБ-33У и РБ-44У / В.М. Моисеев, И.Е. Сидоров, В.Б. Марышев [и др.] // Химия и технология топлив и масел. – 2008. – № 2. – С. 31–32.
2. Метод интенсификации процесса риформинга – использование эффективных российских каталитических систем [Электронный ресурс] / А.Ю. Попов, Ю.Л. Зотов // Волгоградский государственный технический университет – 2010. – Режим доступа: <http://www.sworld.com.ua/index.php/ru/chemistry/chemical-kinetics-and-catalysis/3021-popov-a-yu-zotov-le>.

*Экономические науки***КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ
И ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ
СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА
В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ОТРАСЛИ**

Иванов А.В., Акимова Т.И., Назаренко М.А.
ФГБОУ ВПО «Московский государственный
технический университет радиотехники,
электроники и автоматики», МГТУ МИРЭА,
Дубна, e-mail: lolipop1998@mail.ru

В современных условиях развития аграрно-го сектора экономики качество трудовой жизни – одно из важнейших условий эффективной деятельности сельскохозяйственных организаций. Правильная организация труда – в части создания условий трудовой деятельности, внимание к материальным проблемам работников, может служить не только росту производительности труда, но и способом привлечения работников в сельскохозяйственные организации [1].

Концепция качества трудовой жизни предусматривает эффективное управление персоналом, оптимальную реализацию трудового потенциала, основными компонентами которого являются – умение, знание, профессионализм [2].

Большинство отечественных авторов связывают качество трудовой жизни с теми условиями, в которых осуществляется трудовая деятельность [3].

Одним из наиболее важных критериев достижения высокого качества жизни является неукоснительное соблюдение работодателями и работниками требований законодательства и достижения соответствующих целей. Это регламентировано в части 1 статьи 1 ТК РФ [4].

Проведённые социологические обследования сельскохозяйственных организаций показали, что работники больше всего не удовлетворены уровнем оплаты труда, социальной незащищённостью, морально-психологическим климатом, перспективой повышения квалификации и карьерным ростом, распределением прав и обязанностей. Но при этом сохраняется высокий интерес к работе, что, очевидно, связано с ограниченностью предложения на рынке сельскохозяйственного труда [5].

Известно, что удовлетворённость уровнем оплаты труда, социальная защищённость, организация и условия труда – это те главные факторы мотивации, которые формируют трудовую активность, предупреждают текучесть кадров,