

*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,

входят во многие математические модели в этой области [6] и в конечном итоге обеспечивают качество трудовой жизни.

Не менее важными мотивами являются повышенный интерес к выполняемой работе, возможность творческой самореализации, стимулирование эффективного труда, нормальный социально-психологический климат в коллективе.

Следовательно, все перечисленные факторы с учетом специфики сельскохозяйственного труда, взаимозависимости и взаимосвязи всех факторов, а также личных мотивов работников, должны учитываться при разработке программ и методов эффективного управления персоналом.

Нельзя не отметить, что в вопросах формирования мотивации труда целесообразно использовать теорию и методы менеджмента качества [7, 8]. Из всех принципов менеджмента качества для стимулирования трудовой активности работников сельскохозяйственных организаций могут быть использованы с наибольшим эффектом следующие: «Вовлечение работников»; «Процессный подход»; «Системный подход к менеджменту»; «Постоянное улучшение».

Таким образом, в работе проанализированы вопросы мотивации труда и качество трудовой жизни работников сельскохозяйственных орга-

низаций, рассмотрены основные группы факторов, оказывающих наибольшее влияние на качество трудовой жизни, приведены возможности использования системы менеджмента качества.

Список литературы

1. Вислобоков А.Н. Стратегия эффективного управления персоналом сельскохозяйственных организаций на основе качества трудовой жизни // Вестник АПК Верхневолжья. – 2010. – № 2. – С. 92–97.
2. Кукина С.Д. Управление трудовым потенциалом предприятий региона как база в формировании качества трудовой жизни // Экономика и управление: новые вызовы и перспективы. – 2010. – № 1. – С. 157–160.
3. Жулина Е.Г. Мотивация труда её влияние на качество трудовой жизни // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2009. – № 3. – С. 153–157.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 12.11.2012).
5. Шевелева И.Н. Качество трудовой жизни и его восприятие работниками сельскохозяйственных организаций Курганской области // Экономика, труд и управление в сельском хозяйстве. – 2010. – № 4(5). – С. 38–41.
6. Петрушов А.А., Акимова Т.И., Назаренко М.А. Математические модели качества трудовой жизни и применение принципов менеджмента качества // Современные проблемы науки и образования – 2012. – № 6. (приложение «Экономические науки»). – С. 13.
7. ГОСТ Р ИСО 9001-2008. Системы менеджмента качества // Требования. Изд. Стандартов. – М., 2008.
8. ГОСТ Р ИСО 9004-2010. Системы менеджмента качества. Рекомендации по улучшению деятельности. – М.: Изд. Стандартов, 2010.