

26. Назаренко М.А. Наукометрия Н-индекса (индекса Хирша) и G-индекса современного ученого // Международный журнал экспериментального образования. – 2013. – № 7.

27. Назаренко М.А. Н-индекс (индекс Хирша) и G-индекс в современных научных исследованиях // Международный журнал экспериментального образования. – 2013. – № 7.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА РОССИЙСКОГО ИНДЕКСА НАУЧНОГО ЦИТИРОВАНИЯ И G-ИНДЕКС

Назаренко М.А.

*ФГБОУ ВПО «Московский государственный
технический университет
радиотехники, электроники и автоматики»,
филиал МГТУ МИРЭА, Дубна,
e-mail: maxim.nazarenko@jinr.ru*

Организационная культура [1] есть неотъемлемая часть любой организации, которая занимает устойчивое положение в соответствующей сфере хозяйствования. При появлении организации как структуры, возникновении трудовых отношений с сотрудниками, создании системы социального партнерства в сфере труда [2] и применении специфических технологий развития персонала [3] можно говорить о зарождении соответствующей организационной культуры, формировании специфических ценностей-целей и ценностей-методов, создании собственной мифологии, легенд, обрядов, артефактов и имиджа, а также иных характеристик, часть из которых может быть исследована квалитетрическими методами [4].

Российский индекс научного цитирования (РИНЦ), размещающийся на базе портала eLibrary.ru, является открытой системой и предоставляет в свободное пользование результаты вычисления некоторых наукометрических показателей [5]. Эти результаты используются при оценивании научного вклада организации [6], конкретного ученого [7], научной группы или направления [8], могут использоваться в рамках систем менеджмента качества [9] при построении математических моделей [10] и проведении процедур, направленных на повышение мотивации сотрудников [11] и студентов [12] вузов, развитии компетенций обучаемых [13] и подготовке их к будущей научной деятельности [14], управлении ростом мотивационного потенциала [15] и качеством трудовой жизни персонала [16].

Одним из наиболее известных индексов, поддерживаемых РИНЦ в отношении организаций и ученых, является индекс Хирша (иногда называемый как Н-индекс) [17], который уже занял прочное место в современной наукометрии. Этот индекс участвует в подведении итогов Рейтинга Российских научно-исследовательских организаций, который реализован РИНЦ, в качестве одного из четырех базовых

показателей. На персональных страницах авторов в рамках портала eLibrary.ru индекс Хирша приводится в качестве одного из показателей, при этом имеется отдельная информационная единица, позволяющая узнать алгоритм расчета этого индекса по библиографической базе РИНЦ.

Кроме Рейтинга Российских научно-исследовательских организаций РИНЦ также поддерживает комплекс Интернет-страниц под общим заголовком Сравнение показателей организаций [18], используя при этом деление всех организаций на 26 референтных групп (например, группа «Все организации РФ» учитывает 10377 названий, а группа «Федеральные университеты» – соответствующие 9 учреждений), на регионы Российской Федерации (упорядоченные по алфавитному признаку, используемому для полного названия), и 25 показателей для сравнения организаций, среди которых есть такие известные показатели как «Общее число публикаций за 5 лет», «Число публикаций в журналах с импакт-фактором > 0» и так далее.

Одним из этих двадцати пяти показателей является G-индекс, рассчитываемый РИНЦ для учитываемых им организаций. При этом на странице организации, где имеются значения и для индекса Хирша (Н-индекса), и для G-индекса, не содержится никаких информационных единиц, которые бы давали разъяснения по поводу алгоритма вычисления тех показателей, из названия которых этот алгоритм не может быть однозначно определен. К глубокому сожалению, столь невнимательное отношение РИНЦ к информационному обеспечению собственной деятельности уже привело к ошибкам: в некоторых научных работах [19] используется другое определение G-индекса и, соответственно, критические выводы, сделанные авторами этой работы, не имеют той фактической базы в наукометрии, которую можно было бы ожидать от столь серьезных исследователей. При этом попытка контактировать со службой поддержки портала eLibrary.ru в качестве единственного результата на протяжении месяца дала обозначенную сотрудниками этой службы ссылку на общеизвестную, но не являющуюся официальной интернет-энциклопедию.

Процесс формирования и развития организационной культуры на примере РИНЦ однозначно дает следующий результат: отсутствие управления процессом доведения до внешних по отношению к организации пользователей ценностей-целей и ценностей-методов (являющихся неотъемлемой частью организационной культуры) может приводить к провокации конфликтных ситуаций и формированию негативных легенд, ухудшающих имидж организации.

Список литературы

1. Назаренко М.А., Петров В.А., Сидорин В.В. Управление организационной культурой и этический кодекс вуза // *Успехи современного естествознания*. – 2013. – № 4.
2. Духнина Л.С., Лысенко Е.И., Назаренко М.А. Основные принципы социального партнерства в сфере труда и доверие к ним со стороны работающей молодежи // *Международный журнал экспериментального образования*. – 2013. – № 4.
3. Назаренко М.А., Топилин Д.Н., Калугина А.Е. Квалиметрические методы оценки качества объектов в современных научных исследованиях // *Успехи современного естествознания*. – 2013. – № 7.
4. Назаренко М.А. Технологии управления развитием персонала в диссертационных исследованиях // *Успехи современного естествознания*. – 2013. – № 6.
5. Назаренко М.А. Наукометрические показатели рейтинга Российского индекса научного цитирования // *Успехи современного естествознания*. – 2013. – № 7.
6. Иткис М.Г., Назаренко М.А. Результаты мониторинга деятельности вузов и эффективность базовых филиалов // *Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований*. – 2013. – № 1. – С. 146–147.
7. Назаренко М.А. Наукометрия H-индекса (индекса Хирша) и G-индекса современного ученого // *Международный журнал экспериментального образования*. – 2013. – № 7.
8. Назаренко М.А. H-индекс (индекс Хирша) и G-индекс в современных научных исследованиях // *Международный журнал экспериментального образования*. – 2013. – № 7.
9. Никонов Э.Г., Назаренко М.А. Модель кафедры в системе менеджмента качества // *Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований*. – 2013. – № 1. – С. 146.
10. Петрушев 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. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://online.rae.ru/1210> (дата обращения: 27.04.13)
11. Охорзин И.В., Акимова Т.И., Назаренко М.А. Применение принципов менеджмента качества для обеспечения социальной мотивации и улучшения качества трудовой жизни // *Международный журнал экспериментального образования*. – 2013. – № 4.
12. Нескоромный В.Н., Назаренко М.А., Напеденина А.Ю., Напеденина Е.Ю. Повышение мотивированности студентов и обеспечение выполнения принципа гуманистического характера образования при проведении научно-практических конференций // *Международный журнал экспериментального образования*. – 2013. – № 4.
13. 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.
14. Назаренко М.А. Научно-практические конференции как дополнительный фактор мотивации студентов // *Современные проблемы науки и образования*. – 2012. – № 6. (приложение «Педагогические науки»). – С. 39 – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://online.rae.ru/1207> (дата обращения: 07.04.13)
15. Дзюба С.Ф., Нескоромный В.Н., Назаренко М.А. Сравнительный анализ мотивационного потенциала студентов вузов // *Бизнес в законе*. – 2013. – № 1. – С. 233–236.
16. Назаренко М.А. Качество трудовой жизни преподавателя в современных условиях // *Интеграл*. – 2012. – № 5. – С. 122–123.
17. Назаренко М.А. Индекс Хирша как ключевое слово в современных научных исследованиях // *Современные наукоемкие технологии*. – 2013. – № 4.
18. Сравнение показателей организаций. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://elibrary.ru/org_compare.asp (дата обращения: 27.04.13).
19. Михайлов О.В., Михайлова Т.И. Соображения по поводу целесообразности использования G-индекса при оценке научной деятельности в Национальном исследовательском университете // *Вестник Казанского технологического университета*. – 2012. – № 17, Т. 17. – С. 242–243.

ИЗМЕНЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ВУЗОВ ПРИ ПЕРЕХОДЕ НА ФГОС ВПО

^{1,2}Назаренко М.А., ¹Алябьева Т.А.,
¹Дзюба С.Ф., ¹Корешкова А.Б.

¹ГБОУ ВПО МО «Международный университет природы, общества и человека «Дубна», Дубна, e-mail: maxim.nazarenko@jinr.ru;
²ФГБОУ ВПО «Московский государственный технический университет радиотехники, электроники и автоматики», филиал МГТУ МИРЭА, Дубна, e-mail: mirea.dubna@mail.ru

В настоящее время актуальным является вопрос об управлении организационной культурой вуза [1] при осуществляющемся переходе на выполнение требований не так давно введенных Федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) [2], акцентирующих внимание на развитие компетенций в ходе изучения конкретных дисциплин [3] или проведения мероприятий [4], оказывающих влияние [5] на мотивацию студентов [6] и другие квалиметрические [7] показатели. Активная позиция органов управления образованием [8] и применение систем менеджмента качества в вузах [9] позволяет воспользоваться достижениями, полученными в разных областях хозяйствования [10], с целью обеспечения социальной мотивации [11], повышения качества трудовой жизни преподавателей вузов [12], выполнения принципа гуманистического характера образования [13], а также повышения доверия к системе социального партнерства [14] в пределах вузов, использования методов моделирования [15] и технологий управления персоналом [16], позволяющих произвести контролируемые изменения в организационной культуре вуза.

Для современного менеджмента организационная культура – это мощный стратегический инструмент, который позволяет ориентировать работников и конкретного подразделения, и организации в целом на общие цели, что в системе высшего образования сегодня особенно актуально. В процессе развития и современного изменения организационной культуры вуза наиболее важным на сегодняшний день представляется вопрос о выборе соответствующего типа культуры [17] с учетом существующего богатого разнообразия – организационная культура зависит от большого набора взаимосвязанных элементов и характеристик, типология содержит классификацию по значительному количеству признаков или по их комбинациям. При практической реализации необходимо учитывать, что каждая организация будет нести в себе черты различных типов культур в зависимости от стратегических целей и доминирующих ценностей, национальных и отраслевых особенностей и множества других факторов, к которым в пре-