

Социологические науки

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА
В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛОМ

^{1,2}Назаренко М.А., ¹Дзюба С.Ф.,
¹Котенцов А.Ю., ²Духнина Л.С., ²Лебедин А.А.
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

Одним из основных инструментов любой современной организации в сфере управления и развития персонала [1], является организационная культура [2], которая подразумевает под собой некую совокупность ценностей, норм и правил [3], представленных в виде традиций и символов, формирующих у сотрудников ориентиры поведения и совершаемых действий [4] таким образом, чтобы они знали, как взаимодействовать и между собой, и с внешней средой [5]. Организационную (или, как иногда говорят, корпоративную) культуру также можно рассматривать как своеобразный результат развития организации [6], позволяющей идентифицировать ее среди других [7].

Сложная динамическая система – организационная культура содержит в своей структуре и противоречия, некоторые из которых могут быть оценены квалиметрическими методами [8]. Например, организации необходимо поддерживать уже существующие традиции, тем не менее, актуальным является требование осуществлять изменения, которые отвечают процессам, происходящим во внешней среде [9]. Традиции служат эффективным средством обеспечения стабильности и целостности организации [10], поддерживают приверженность сотрудников целям организации [11], но могут быть и фактором, который препятствует введению новшеств за ограниченное время [12] – этим в значительной степени объясняется необходимость научного управления организационной культурой на всех этапах развития предприятия [13].

Носителями организационной культуры являются сотрудники организации, среди которых необходимо отдельно выделить сотрудников с небольшим стажем работы – вчерашних студентов [14]; основная роль в сфере управления организационной культурой многими исследователями отводится системе управления персоналом. Принятие персоналом ценностей организации может иметь значительную протяженность во времени, что частично определяется уровнем имеющихся компетенций [15], либо развитых в рамках профессиональной ориента-

ции знаний, умений и навыков [16] в ходе обучения в вузе.

Внедрение и закрепление провозглашенных в организации ценностей может разным образом мотивироваться [17] и осуществляться различными путями: в виде формирования и развития собственных для учреждения или подразделения мифов и легенд, в рамках проведения корпоративных мероприятий со специальным акцентом на вышеобозначенные ценности, проведения обучения персонала [18], диагностики сложившейся типологии культуры. По мнению многих исследователей, важным моментом является психологическая мотивация рассмотрения сотрудником провозглашенных целей организации как своих, вовлеченность персонала в деятельность организации (например, на основе систем менеджмента качества), а также имеющиеся у сотрудника способность и возможность видеть профессиональные перспективы и ощущать на себе искреннюю заботу со стороны корпорации [19]. К ключевым факторам в этом процессе следует отнести также позитивное отношение объективную оценку результатов работы со стороны руководства, предоставляемые возможности профессионального и карьерного роста, тип и уровень психологического климата в коллективе, ощущение работником важности выполняемой им работы и собственной значимости в достигаемых организацией результатах.

С точки зрения современной науки [20] управление организационной культурой должно осуществляться с использованием образцовой или эталонной модели, которая формируется с учетом привязки к конкретным корпоративным условиям. Эталонная модель в свою очередь должна учитывать отечественный и зарубежный опыт организаций, использовать методы бенчмаркинга, но в то же время быть реалистичной и реализуемой на практике. В современном мире вопросы, связанные с необходимостью формирования эффективной организационной культуры становятся особенно актуальными, а от того, насколько адаптированными и вовлеченными в деятельность организации будут сотрудники, зависит успех любой организации.

Список литературы

1. Назаренко М.А. Технологии управления развитием персонала в диссертационных исследованиях // Успехи современного естествознания. – 2013. – № 6.
2. Назаренко М.А., Петров В.А., Сидорин В.В. Управление организационной культурой и этический кодекс вуза // Успехи современного естествознания. – 2013. – № 4.
3. Никонов Э.Г., Назаренко М.А. Модель кафедры в системе менеджмента качества образования // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – № 1. – С. 146.
4. 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. – С. 174–175.

5. 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.

6. Назаренко М.А. Качество трудовой жизни преподавателей вузов в современных условиях // Интеграл – 2012. – № 5 (67). – С. 122–123.

7. Грудистова Е.Г. Бизнес-технология: развитие организационной культуры в системе кадрового менеджмента // Экономика, управление, право. – 2011. – № 4. – С. 21–30.

8. Назаренко М.А., Топилин Д.Н., Калугина А.Е. Квалиметрические методы оценки качества объектов в современных научных исследованиях // Успехи современного естествознания. – 2013. – № 7.

9. Назаренко М.А., Алябьева Т.А., Напеденина А.Ю., Николаева Л.А., Петров В.А. Использование кадрового аудита для развития компаний в современных условиях // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – № 6.

10. 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.

11. 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: 22.04.13).

12. Иванов А.В., Акимова Т.И., Назаренко М.А. Качество трудовой жизни и возможности использования менеджмента качества в сельскохозяйственной отрасли // Современные наукоёмкие технологии. – 2013. – № 1. – С. 124–125.

13. Шуплецов А.Ф., Харитонова П.В. Формирование и развитие организационной культуры как фактора определяющего конкурентоспособность предпринимательской деятельности организации // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права) (электронный журнал). – 2012. – № 1. – С. 24.

14. Дзюба С.Ф., Нескоромный В.Н., Назаренко М.А. Сравнительный анализ мотивационного потенциала студентов вузов // Бизнес в законе. – 2013. – № 1. – С. 233–236.

15. Дзюба С.Ф., Назаренко М.А., Напеденина А.Ю. Развитие компетенций студентов в ходе подготовки и проведения научно-практических конференций // Современные наукоёмкие технологии. – 2013. – № 1. – С. 121.

16. Дзюба С.Ф., Назаренко М.А., Напеденина А.Ю. Распределение компетенций ФГОС по дисциплинам базовых циклов при подготовке магистров по направлению «Управление персоналом» // Международный журнал экспериментального образования. – 2013. – № 4. – С. 171–172.

17. 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: 22.04.13).

18. 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. – С. 172–173.

19. Гречкин А.В. Особенности формирования организационной культуры на российских предприятиях // Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика. – 2010. – № 1. – С. 70–76.

20. Плужнова Е.Н. Об управлении организационной культурой // Организатор производства. – 2011. – Т. 48., № 1. – С. 52–54.

ОБЪЕКТ МЕЧТЫ НАСЕЛЕНИЯ КНР: ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ

Скрипкарь М.В.

ЗабГУ, Чума, e-mail: ic.mis@mail.ru

С 1 февраля по 1 марта 2013 г. автором было проведено исследование, в ходе которого было опрошено 5000 человек в возрасте с 18 до 64 лет, представляющие население автономного района Внутренняя Монголия и провинции Хэйлуцзян.

В ходе исследования было выявлено, что мечта занимает одно из ведущих мест в иерархии занятий пассивного проведения свободного времени у мужского населения Китая. Так, ежедневно мечтают 63% мужчин и лишь 10% женщин. Столь высокая частота мечтаний у мужчин связана со специфическим пониманием мечты китайским социумом и традиционным распределением гендерных ролей.

Мечта представляется целью, к которой нужно стремиться. Чаше она не иллюзорна и не иррациональна, а достижима. Чтобы идти к этой цели нужно быть активным, стремиться к самореализации и т.д. Перечисленное было в большей степени свойственно мужчинам Китая. По мнению ряда ученых китайцев китайская женщина все еще играет традиционную роль хранительницы домашнего очага, заинтересованную исключительно проблемами быта, что демонстрирует и специфика объекта женской мечты.

Объектом мечтаний у китайских женщин чаще всего являются любовь, личное счастье, семья (34%), путешествия (25%), чуть реже женщины мечтают об успешной карьере (23%), и о финансовом благополучии (18% женщин). Такой выбор во многом продиктован гендерными особенностями сознания китайских женщин, которые, как правило, больше заинтересованы бытовой сферой, отдавая профессиональные свершения сильной половине человечества.

Объектом мечтаний у китайских мужчин чаще всего являются успешная карьера (26,5%), любовь, личное счастье, семья (25%), чуть реже мужчины мечтают о финансовом благополучии (24,5%), и о путешествиях (24%).