

*Биологические науки***МОРФО-БИОХИМИЧЕСКОЕ
ИССЛЕДОВАНИЕ ОТВЕТНОЙ
РЕАКЦИИ ПЕЧЕНИ ИНТАКТНЫХ
И ВАГОТОМИРОВАННЫХ
КРЫС НА ИНТОКСИКАЦИЮ
ТЕТРАХЛОРМЕТАНОМ**

Цибулевский А.Ю., Дубовая Т.К., Баранич Т.И.,
Щеглов А.С.

*Российский национальный исследовательский
медицинский университет, Москва,
e-mail: auts77@gmail.com*

Изучали особенности ответной реакции печени крыс на интоксикацию тетрахлорметаном (ТХМ) в условиях нарушенной парасимпатической иннервации. Эксперименты выполнены на 26 беспородных белых крысах-самцах. 1-я группа была контрольной. Животным 2-й группы подкожно вводили ТХМ в дозе 3,2 г/кг в виде 50%-го масляного раствора. Крысам 3-ей группы производили поддиафрагмальную ваготомию. Животных 4-й группы, перенесших ваготомию (через 14 сут после операции), подвергали заправке ТХМ по вышеописанной схеме. На гистологических препаратах печени с помощью системы анализа изображений на базе микроскопа «Axio Imager M1» измеряли площадь, периметр и форм-фактор синусоидных капилляров, площадь ядер и цитоплазмы гепатоцитов, ядерно-плазменное отношение. В сыворотке крови опре-

деляли активность аланинаминотрансферазы, аспаратаминотрансферазы, лактатдегидрогеназы и концентрацию альбуминов и глюкозы. Интоксикация ТХМ приводит к увеличению удельной площади синусоидных капилляров печени и стазу крови в них, повышению площади гепатоцитов, их цитоплазмы и ядра, появлению очагов центрлобулярного некроза. Морфологические изменения у ваготомированных крыс отличаются рядом особенностей: более выраженным повышением площади синусоидов и уменьшением их фактора формы, снижением ядерно-плазменного отношения гепатоцитов. Биохимический анализ сыворотки показал, что при интоксикации ТХМ повышается активность аланинаминотрансферазы и аспаратаминотрансферазы. Отклонения биохимических параметров у ваготомированных животных характеризуются определенной спецификой: значительно более выраженным нарастанием активности аланинаминотрансферазы и аспаратаминотрансферазы, отсутствием изменений активности лактатдегидрогеназы, повышением концентрации глюкозы. Заключение: интоксикация ТХМ приводит к закономерным структурно-метаболическим перестройкам печени; при этом ответная реакция органа ваготомированных животных имеет характерные особенности, предположительно связанные с тем, что она развивается на фоне постденервационных изменений.

*Культурология***АНАЛИЗ КЛАССИФИКАЦИЙ
ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ
И ФОРМИРОВАНИЕ СОБСТВЕННОЙ**

Фегисова М.М., Горшкова Е.С., Горькова И.А.,
Корешкова А.Б.

*ГБОУ ВПО МО «Международный университет
природы, общества и человека «Дубна», Дубна,
e-mail: mashulyaf@inbox.ru*

Вопрос рассмотрения организационной культуры у исследователей в первую очередь сводится к «объединяющей» теоретической схеме [1]. В идеале каждый ученый стремится создать свою классификацию организационной культуры, чтобы любой руководитель смог быстро выбрать подходящий для него вариант.

Ни одна организационная культура не формируется мгновенно – это процесс длительный и требующий глубоко изучения, применения математических моделей [2], квалиметрических методов [3] исследования и весь процесс должен быть регламентирован соответствующими нормативными документами [4]. При большом количестве существующих во всем мире организаций, обладающих своими особенностями, методами социальной мотивации [5] и поддержания качества трудовой жизни [6] персо-

нала по разным отраслям народного хозяйства [7], можно выделить некоторые общие свойства. Формально принято деление на простые и сложные [1]. Простые классификации в свою очередь делятся по следующим признакам: по характеру формирования, по степени соответствия (декларируемой и реальной), по мере влияния на эффективность деятельности, по охвату (или широте охвата), по времени или периодам существования.

К сложным классификациям применяется иное деление, которое опирается на совокупность отличительных признаков компании и учитывает следующее: отраслевые особенности (типологии М. Бурке, А. Кеннеди, Т. Дила), национальные признаки (типологии Г. Хофстеде, Ф. Тромпенаарса и Ч. Хемпден-Тернера), психологические (личностные) особенности работников (типологии М. Марка, К. Пирсона), особенности гендерных взаимоотношений (типологии С. Медока и Д. Паркина), религиозные ценности (типология С. Ханди) [1].

Т. Дил и А. Кеннади отмечали, что в компаниях, которые ведут подобную или схожую хозяйственную деятельность, прослеживаются одни и те же типы организационных культур [8]. Разработанная ими типология руководству-

ется двумя характеристиками: степенью риска и скоростью получения обратной связи. Если организационная культура устроена по типу высокого риска, то рано или поздно это приведет к текучести кадров [9], нежеланию учитывать прошлый опыт, основывать свою работу на сотрудничестве и повышению мотивационного уровня [10]. Умеренный риск принесет высокие инвестиции, жизнестойкость, долгосрочную перспективу и успешное функционирование организации [11].

При формировании организационной культуры следует учитывать два важных показателя: условия внешней среды [12] или внешняя адаптация и внутренняя интеграция [13]. Должно быть уделено большое внимание вопросам влияния внешней среды на организацию: что должно быть сделано организацией и как должно быть сделано. Так же должен осуществляться контроль над тем, как работники организации решают свои ежедневные задачи и проблемы и над качественным переходом от формулировки задач [14] к их реализации.

Процесс управления формированием организационной культуры реализуются на базе четырех функций: планирование, организация, мотивация и контроль [15].

На этапе планирования формулируются цели организационной культуры, определяются предпочтительные типы и основные организационные ценности, а так же выбираются и разрабатываются методы закрепления этих ценностей. Этап организации в основном состоит из создания органов управления организационной культуры, распределения задач, полномочий и ответственности [16], обеспечения деятельности и из реализации методов закрепления проделанной работы.

Следует отметить, что личностное развитие персонала может ускорить процесс внедрения организационной культуры [17]. Грамотный способ мотивации персонала прививает в качестве ценностей дисциплину, добросовестность, сплочённость и вовлечённость [18], послушание, трудолюбие и ответственность, что приводит к формированию организационной культуры более высокого уровня. В качестве отдельного этапа следует выделить корректировку по выбранным способам отклонений и недочетов с целью анализа причин, мест и времени недочетов.

В результате проведенного исследования можно сделать следующий вывод: для успешного развития компании создание организационной культуры, которая будет отвечать всем требованиям разработки [19], играет важную роль. Четкое соблюдение последовательности выполнения работ позволит сократить риск и дополнительные расходы организации, способствует повышению доверия к принципам социального партнерства [20]. В процессе управления формированием организационной культуры от ру-

ководителя требуется владеть современными технологиями управления персоналом, активнее использовать рекомендации [21], обладать специальными компетенциями [22] и навыками работы с программным обеспечением [23] и терминальными системами [24], использовать преимущества инклюзивного подхода [25], уметь анализировать и прогнозировать социально-экономические аспекты системы и координировать деятельность всех сотрудников организации.

Настоящая публикация подготовлена в результате проведения научно-исследовательской работы студентов 5-го курса кафедры управления проектами под руководством М.А. Назаренко [26].

Список литературы

1. Логинова О.Б. Проблема выбора типа организационной культуры // Экономика и экологический менеджмент – 2011. – №2. – С. 354-360.
2. 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: 05.06.13).
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. Никонов Э.Г., Назаренко М.А. Модель кафедры в системе менеджмента качества // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 1. – С. 146.
5. 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. – С. 176.
6. Назаренко М.А. Качество трудовой жизни преподавателя в современных условиях // Интеграл – 2012. – № 5. – С. 122–123.
7. Иванов А.В., Акимова Т.И., Назаренко М.А. Качество трудовой жизни и возможности использования системы менеджмента качества в сельскохозяйственной отрасли // Современные наукоёмкие технологии – 2013. – № 1. – С. 124–125.
8. Назаренко М.А., Алябьева Т.А., Дзюба С.Ф., Корешкова А.Б. Изменение организационной культуры вузов при переходе на ФГОС ВПО // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 7.
9. Назаренко М.А., Алябьева Т.А., Напеденина А.Ю., Николаева Л.А., Петров В.А. Использование кадрового аудита для развития компании в современных условиях // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 6.
10. Назаренко М.А. Технологии управления развитием персонала в диссертационных исследованиях // Успехи современного естествознания – 2013. – № 6. – С. 160.
11. Назаренко М.А., Петров В.А., Сидорин В.В. Управление организационной культурой и этический кодекс вуза // Успехи современного естествознания – 2013. – № 4. – С. 171.
12. Кармышев Ю.А., Руденко Н.Ю. Теоретические и методические аспекты управления организационной культурой инновационной фирмы // Социально-экономические явления и процессы – 2012. – № 1. – С. 82-88.
13. Неверкович А.В. Формирование организационной культуры // Академический вестник – 2012. – № 4. – С. 219-225.
14. 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.

15. Грудистова Е.Г. Методические основы управления организационной культурой // Проблемы социально-экономического развития Сибири – 2010. – № 2. – С. 9-20.

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.

17. 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.

18. Плужникова Е.Н. Об управлении организационной культуры // Организатор производства – 2011. – № 1. – С. 52-54.

19. Назаренко М.А., Дзюба С.Ф., Котенцов А.Ю., Духнина Л.С., Лебедин А.А. Организационная культура в системе управления персоналом // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 7.

20. 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.

21. Королева Л.А. Организационная культура и экономическая безопасность предприятия // Бизнес в законе. – 2010. – № 1. – С. 264-267.

22. Калугина А.Е., Назаренко М.А., Омеляненко М.Н. Развитие профессиональных компетенций в рамках дисциплины «Квантовая и оптическая электроника» при переходе с ГОС на ФГОС // Современные проблемы науки и образования – 2012. – № 6. (приложение «Педагогические науки»). – С. 42. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://online.rae.ru/1212> (дата обращения: 05.06.13).

23. Назаренко М.А., Адаменко А.О., Киреева Н.В. Принципы менеджмента качества и системы доработки или внесения изменений во внедренное программное обеспечение // Успехи современного естествознания – 2013. – № 7.

24. Назаренко М.А., Белоплатикова А.И., Лысенко Е.И. Вычислительные комплексы и системы – терминальные системы в рамках ФГОС ВПО // Успехи современного естествознания – 2013. – № 6.

25. Назаренко М.А., Дзюба С.Ф., Духнина Л.С., Никонов Э.Г. Инклюзивное образование и организация учебного процесса в вузах // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 7.

26. Никонов Э.Г., Дзюба С.Ф., Напеденина А.Ю., Напеденина Е.Ю., Омеляненко М.Н. Научно-методическая школа в филиале МГТУ МИРЭА в г. Дубне под руководством М.А. Назаренко // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 7.

Педагогические науки

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ОДИН ИЗ ЭФФЕКТИВНЫХ СПОСОБОВ ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Алябьева Т.А., Корешкова А.Б., Горшкова Е.С., Горькова И.А., Фетисова М.М.

ГБОУ ВПО МО «Международный университет природы, общества и человека «Дубна», Дубна, e-mail: alyatat@yandex.ru

Обеспечивая планомерное и управляемое развитие компании необходимо отдельно развивать её главный потенциал – сотрудников этой компании [1], используя все богатство имеющихся технологий управления развития персонала [2] с целью получения в штате высококлассных и высококвалифицированных [3] сотрудников, обладающих большим набором актуальных компетенций [4], которые смогут вывести компанию на лидирующие позиции в своем сегменте рынка. Система обучения и развития персонала помогает формировать и поддерживать на должном уровне компетенции кадрового состава организации, способствует развитию системы социального партнерства в сфере труда [5], повышает профессиональное мастерство работников, развивает у них современное экономическое мышление, а также умения и навыки совместной работы в команде [6]. Благодаря управляемым процессам обучения повышается производительность труда, качество трудовой жизни [7] и эффективность функционирования предприятия в целом.

Обучение и развитие персонала должно быть построено на основе управляемого системного подхода, результаты которого могут быть оценены квалиметрическими методами [8]. Стратегия обучения персонала согласуется со стратегией развития предприятия в целом: у сотрудников необходимо развивать имен-

но те компетенции [9], которые способствуют наибольшему развитию поддерживаемой организационной культуры [10], используют преимущества систем менеджмента качества [11] и развивают социальную мотивацию [12] персонала – вот только некоторые из факторов, которые обосновывают необходимость уделять специальное внимание [13] системе образования, подготовке и развитию персонала [14], активное применение информационных технологий [15] и специализированных комплексов [16].

Современная система развития человеческого потенциала в России требует особого внимания и интенсивного развития – состояние и возможности этой системы в настоящее время не соответствуют уровню системы развития кадрового потенциала в мировой промышленности, требуется ориентация на более широкое использование наукоёмких технологий и методов их обсуждения [17], применение математических моделей [18] и методов сравнительного анализа [19], информационных и наукометрических [20] ресурсов, последних достижений в области информатики [21] и электроники [9].

Потребность в обучении сотрудников в целом растет [22], что создает необходимость подбирать наиболее эффективные, современные и качественные формы и направления обучения, осуществляя выбор на рынке образовательных услуг [23]. На сегодняшний день наиболее востребованными видами являются: выезд преподавателей на места, самоподготовка и заочное образование с целью сокращения сроков обучения, наставничество (подготовка персонала на рабочих местах без отрыва от производства) и дистанционные формы обучения. Эти виды образовательных услуг ориентированы на то, чтобы увеличить количество обученных сотрудников, при этом комплекс затрат, связанных