

*Экономические науки***УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ  
КУЛЬТУРОЙ И РОЛЬ ВЫСШЕГО  
РУКОВОДСТВА ОРГАНИЗАЦИИ**

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

*ГБОУ ВПО МО «Международный университет  
природы, общества и человека «Дубна», Дубна,  
e-mail: irina\_gorkova@list.com*

Организационная культура обычно значительно влияет на мотивацию персонала [1]. Если сотруднику комфортно и хорошо в организации, то отдача и продуктивность такого сотрудника будет высокая. Понятие организационная культура многогранно, поэтому проблема управления организационной культурой сложна, очевидно, что управлять стабильным социальным феноменом легче, нежели его динамичным и непредсказуемым аналогом [2]. Организационная культура формируется под влиянием взаимодействия с внешним окружением [3], которое постоянно, непрерывно изменяется. Практика показывает [4], что только крупные предприятия, имеющие большую численность персонала, активно занимаются, моделируют [5] процессы управления организационной культурой.

Управление организационной культурой [6] – это сознательное и намеренное совершенствование какого-либо действия в ней [7]. В настоящее время существует три варианта управления организационной культурой, каждый из которых оказывает свое влияние на качество трудовой жизни [8]. Первый отражает идею возможности и необходимости активно влиять на формирование и становление организационной культуры, используя современные технологии [9]. Второй вариант управления рассматривает организационную культуру, как некоторую метафору, что не дает возможность управлять ей. В этом случае ее следует лишь наблюдать и изучать. Третий взгляд на управление организационной культурой образуется слиянием двух предыдущих: культура организации сочетает в себе возможность воспринимать управленческое воздействие и возможность к самопреобразованию путем адаптации к изменяющимся условиям [10].

Управление организационной культурой можно разделить на три основные фазы [11]. Первая – базовая – фаза идентифицирует текущее состояние организационной культуры, тем самым эта фаза оценивает эффективность предыдущих управленческих воздействий на культуру. Во второй фазе на основе проведенного анализа организационную культуру изменяют или оставляют в том виде, какая она есть. При этом стратегия управления изменением организационной культуры должна быть построена на создание условий, при которых каждый сотруд-

ник будет самостоятельно стремиться к эффективной работе всего коллектива [12]. В третьей фазе происходит выявление того, насколько качество нынешней организационной культуры способствует достижению предприятием своих целей [13].

Управление организационной культуры имеет ряд проблем [14]. Например, порой руководители организаций, стремясь к повышению социального комфорта, осуществляют избыточные финансовые затраты. Общей рекомендацией является обратить внимание на поиск резервов совершенствования уже имеющихся расходов, например, вкладывать средства на программы обучения персонала [15]. Такое вложение способно обеспечить предприятию устойчивое развитие [16] на протяжении длительного периода. Инвестиции в трудовые ресурсы [17], которые носят стратегический характер, могут обеспечить фирму сверхприбылью [18], а инвестиции в развитие организационной культуры улучшают имидж компании в глазах общественности, что в свою очередь опять же сулит предприятию немалые выгоды. Управление организационной культурой – процесс длительный [19], он не похож на ремонт неисправностей.

Естественно во многом управление культурой зависит от высшего руководства организации [20]. Руководитель, он же лидер организации воодушевляет и претворяет в жизнь базовые ценности организации [21]. Это предполагает наличие очевидных и искренних личностных обязательств лидера [22] по отношению к ценностям, в которые он верит. Часто возникает проблема, когда руководитель уверенно придерживается определенных ценностей и верований [23], но при этом не передает их другим членам предприятия [24]. Это приводит к тому, что руководители теряют возможность влиять на культуру предприятия, следовательно – и на качество трудовой жизни персонала [25]. Высшему руководству следует реализовывать свои стремления через публичные заявления, выступления и личный пример. При этом ценностные ориентации должны быть не только заявлены, но стать неотъемлемой частью внутренней жизни высшего руководства.

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. Дзюба С.Ф., Нескоромный В.Н., Назаренко М.А. Сравнительный анализ мотивационного потенциала студентов вузов // Бизнес в законе. – 2013. – № 1. – С. 233–236.
2. Мингалеева Ж.А., Широнова Е.М. Преобразование организационной культуры // Креативная экономика. – 2013. – № 1. – С. 102–106.

3. Назаренко М.А., Петров В.А., Сидорин В.В. Управление организационной культурой и этический кодекс вуза // *Успехи современного естествознания*. – 2013. – № 4. – С. 171.
4. Никонов Э.Г., Назаренко М.А. Модель кафедры в системе менеджмента качества // *Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований*. – 2013. – № 1. – С. 146.
5. 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).
6. 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. – С. 191–192.
7. Логинова О.Б. Проблема выбора типа организационной культуры // *Экономика и экологический менеджмент*. – 2011. – № 2. – С. 354–360.
8. 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.
9. Назаренко М.А. Технологии управления развитием персонала в диссертационных исследованиях // *Успехи современного естествознания*. – 2013. – № 6. – С. 160.
10. Исполескуль О.Ю. Алгоритм управления организационной культурой на современном российском предприятии // *Ars administrandi*. – 2012. – № 3. – С. 35–36.
11. Фетисова М.М., Горшкова Е.С., Горькова И.А., Корешкова А.Б. Анализ классификаций организационной культуры и формирование собственной // *Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований*. – 2013. – № 10.
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. Горькова И.А., Алябьева Т.А., Горшкова Е.С., Корешкова А.Б., Фетисова М.М. Компетентные требования при проведении анализа систем управления персоналом организации // *Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований*. – 2013. – № 8 (часть 3).
14. Горшкова Е.С., Назаренко М.А., Алябьева Т.А., Корешкова А.Б., Фетисова М.М. Роль кадрового аудита в организации // *Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований*. – 2013. – № 10 (часть 2).
15. Фетисова М.М., Горькова И.А., Горшкова Е.С. Система развития интеллектуального потенциала персонала организации // *Успехи современного естествознания*. – 2013. – № 11.
16. 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. – С. 151–152.
17. Алябьева Т.А., Корешкова А.Б., Горшкова Е.С., Горькова И.А., Фетисова М.М. Наставничество как один из эффективных способов обучения // *Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований*. – 2013. – № 10.
18. Кузнецов Ю.В., Кизян Н.Г. Стратегическое управление организационной культурой в предпринимательской деятельности в сфере услуг // *Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина*. – 2012. – № 1, Т.6. – С. 85–95.
19. Дружинина Ю.В. Время как элемент организационной культуры // *Вестник Томского государственного университета*. – 2009. – № 318. – С. 59–61.
20. Ставропольцева Е.А. Психологические аспекты адаптации молодых специалистов к организационной культуре предприятия // *Известия Академии управления: теория, стратегия, инновации*. – 2011. – № 5. – С. 69–71.
21. 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.
22. 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. – С. 187–189.
23. Формирование организационной культуры в соответствии с целями организации // *Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований*. – 2013. – № 8 (часть 3).
24. Назаренко М.А. Организационная культура Российского индекса научного цитирования и G-индекс // *Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований*. – 2013. – № 7. – С. 186–187.
25. Назаренко М.А. Качество трудовой жизни преподавателя в современных условиях // *Интеграл*. – 2012. – № 5. – С. 122–123.
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. – С. 189–191.

## ПРАВО РАБОТНИКОВ НА ОХРАНУ ТРУДА

Муравьев В.В.

*ФГБОУ ВПО «Московский государственный  
технический университет радиотехники,  
электроники и автоматики», филиал МГТУ МИРЭА,  
Дубна, e-mail: qdrow91@mail.ru*

Охрана труда – это комплекс мероприятий, регулируемых нормативными и правовыми документами и призванных обеспечить защиту жизни и здоровья человека при выполнении им трудовой деятельности. Обеспечение охраны труда влияет на качество трудовой жизни отдельного работника [1], отрасли народного хозяйства [2], влияет на мотивацию к труду [3] и обеспечение социального партнерства в сфере труда [4]. Государственные требования охраны труда обеспечивают правила, процедуры, критерии и нормативы которые направлены на сохранение жизни и здоровья человека во время выполнения трудовой деятельности, эти требования обязательны для выполнения в любой сфере деятельности. Государственные требования охраны труда разрабатываются, утверждаются и изменяются Правительством Российской Федерации в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК) [5].

Требования по охране труда регламентируют деятельность как работодателя, так и работника посредством правил описанных в ТК. Трудящиеся часто забывают о том, что у них имеются не только права, но и обязанности. Работодатель обязан обеспечить безопасные условия труда, но это невозможно, если подчиненный не будет соблюдать правила безопасности на рабочем месте. К примеру, в результате определенных исследований [6] было отмечено, что во всех основных элементах системы управления охраной труда имеются компоненты, обуславливающие необходимость вовлечения всех сотрудников каждой организации в работу по совершенствованию системы управления охраной труда [7].