

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].

Работодатель обязан обеспечить безопасность среды на рабочем месте путем предоставления обучения эксплуатационным правилам и предоставления защитных средств таких как, например, специальная одежда, и прочего в зависимости от выполняемой работником деятельности и характера работ. В свою очередь работник обязан соблюдать требования охраны труда, правильно применять средства защиты, проходить соответствующие инструктажи, сообщать о возникновении ситуации угрожающей жизни или здоровью человека и проходить обязательные медицинские обследования. Дополнительные возможности предоставляют также мероприятия по кадровому аудиту [8], а также использование методов, предоставляемых системой управления организационной культуры [9], этическими кодексами [10] и современными технологиями управления развитием персонала [11].

Важным аспектом организации охраны труда является материальная сторона, несоблюдение правил и норм приводит стороны трудовых отношений к убыткам. Необходимо выбрать такой вариант, который позволит не только снизить затраты, но и увеличить производительность труда. Одним из наиболее эффективных примеров является специальное финансирование мероприятий по улучшению условий труда – создание фонда охраны труда в организации [12].

Настоящая публикация подготовлена в результате проведения научно-исследовательской работы студентов [13] 5-го курса кафедры информационных технологий [14] в рамках обеспечение выполнения принципа гуманистического характера образования [15] по дисциплине «Основы трудового законодательства» под руководством М.А. Назаренко [16].

Список литературы

1. Назаренко М.А. Качество трудовой жизни преподавателя в современных условиях // Интеграл. – 2012. – № 5. – С. 122–123.
2. 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.
3. 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.
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. Касапчук Н.В. Совершенствование процедуры проведения аттестации рабочих мест, как элемента системы управления охраной труда предприятий // Технические науки – от теории к практике. – 2013. – № 21. – С. 191–196.
6. 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: 11.09.13).
7. Амиров А.Г. Создание проблемных групп – эффективный метод привлечения работников организации к совершенствованию управления охраной и безопасность труда // Охрана и экономика труда. – 2011. – № 3. – С. 36–40.
8. 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.
9. 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.
10. Назаренко М.А., Петров В.А., Сидорин В.В. Управление организационной культурой и этический кодекс вуза // Успехи современного естествознания. – 2013. – № 4. – С. 171.
11. Назаренко М.А. Технологии управления развитием персонала в диссертационных исследованиях // Успехи современного естествознания. – 2013. – № 6. – С. 160.
12. Ускова О.В. Финансирование фонда охраны труда на предприятии // Интерэкспо ГЕО-Сибирь. – 2013. – Т.3, № 2. – С. 179–183.
13. 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: 11.09.13).
14. Акимова Т.И. Политика и цели в области качества обучения группы студентов старших курсов // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – № 8-3. – С. 176–178.
15. 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.
16. 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.

МЕЖПРЕДМЕТНЫЕ СВЯЗИ ТЕОРИИ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ И КАДРОВОГО АУДИТА

Назаренко М.А.

Московский государственный технический университет радиотехники, электроники и автоматики, филиал МГТУ МИРЭА, Дубна, e-mail: nazarenko@mirea.ru

Теория организаций достаточно давно является признанной вузовской дисциплиной управленческого направления [1], которая обеспечивает развитие у обучающихся профессиональных и общекультурных компетенций в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов [2]. Теория организаций создает методы и методики для реализации на практике условий, которые позволяют в положительном направлении влиять на качество трудовой жизни [3], используя специальные приемы квалиметрии [4] и математического моделирования [5], специфику отраслевых особенностей [6], технологии управления развитием персонала [7] и достоинства систем менеджмента качества [8] с целью повышения социальной мотивации [9] и обеспечения функционирования социального партнерства [10].