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. ГОСТ РИСО 9001–2008. Системы менеджмента качества. Требования. Изд. Стандартов. – М., 2008.

8. ГОСТ Р ИСО 9004–2010. Системы менеджмента качества. Рекомендации по улучшению деятельности. Изд. Стандартов, М., 2010.

9. 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).

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. – С. 176.

11. Назаренко М.А. Технологии управления развитием персонала в диссертационных исследованиях // Успехи современного естествознания – 2013. – № 6.

12. Калугина А.Е., Назаренко М.А., Омельяненко 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: 22.05.13).

13. Назаренко М.А., Петров В.А., Сидорин В.В. Управление организационной культурой и этический кодекс вуза // Успехи современного естествознания – 2013. – № 4.

14. 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.

15. 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.

16. РФ ГОСТ Р 52614.2. Системы менеджмента качества. Руководящие указания по применению ГОСТ Р ИСО–2001 в сфере образования.

17. 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.

18. 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).

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

20. 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.

21. 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.

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

23. Салимова Т.А. Управление качеством. Учебник. М.: Омега–Л, 2010.

24. 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.

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

26. 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.

27. Положение о разработке Политики и Целей в области качества. СМКО МИРЭА 5.1/ 03. П.01-10. Москва 2010.

28. Кане М.М., Иванов Б.В., Корешков В.Н., Схиртладзе А.Г. Системы, методы и инструменты менеджмента качества: Учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2009.

29. Письмо Минобразования от 27 ноября 2002 г. № 14–55–996 ин/15 «Об активизации самостоятельной работы студентов высших учебных заведений».

30. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 16 октября 2009г. № 423 «О реализации постановления Правительства Российской Федерации от 19 августа 2009г. № 667» (зарегистрирован Минюстом России 30 ноября 2009 г.).

Экономические науки

ФОРМИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В СООТВЕТСТВИИ С ЦЕЛЯМИ ОРГАНИЗАЦИИ

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

ГБОУ ВПО МО «Международный университет природы, общества и человека «Дубна», Дубна, e-mail: gorshkovaes14@gmail.com

Многие компании в настоящее время озадачены созданием организационной культуры [1], которая соответствовала бы целям и деятельности предприятия, при этом желательно, чтобы это соответствие подтверждалось квалиметрическими методами [2]. Организационная культура является важным элементом, который позволяет обеспечить реализуемость и рентабельность проектов, достичь эффективности трудовой деятельности [3], повысить качество трудовой жизни сотрудников [4], применить современные технологии управления развитием персонала [5] и получить результат от владения человеческими ресурсами [6].

Организационная культура – это сложная, динамичная, многоуровневая система, включающая элементы духовной [7] и материальной жизни организации, а на современном этапе нередко использующая достижения менеджмента качества [8] и математического моделирования [9]. К основным элементам организационной (иногда употребляют термин «корпоративной») культуры относятся ценности, правила, нормы, стили поведения, мировоззрение, психологический климат, обусловленный межличностными отношениями в коллективе, коммуникационная система и язык общения, формальные атрибуты культуры [10].

К важным компонентам, характеризующим содержательный аспект культуры организации, относятся трудовая этика и действующие программы материального и нематериального мотивирования [11], находящиеся в тесной связи

с возможностями для личностного, профессионального и карьерного развития сотрудников [10]. Если у организации высокий уровень организационной культуры, то сотрудники в меньшей мере нуждаются в подробных инструкциях, направлениях и указаниях.

Формирование организационной культуры находит свое отражение во многих сферах деятельности, например, таких как студенческая среда [1], инновационная [12], информационная [13], предпринимательская [14] и обслуживающая [15] деятельность, сельское хозяйство [16] и др. И в каждой сфере организационная культура формируется по-своему, в соответствии со своими стратегическими целями, миссией, ценностями, временем, нормами и правилами.

У сотрудников на уровне организационной культуры формируется общее представление об организации. Стратегическое управление организационной культурой [17] дает руководителю возможность влияния на поведение сотрудников, социальную среду и социально-психологический климат [11] в коллективе. Планирование, прогнозирование и стимулирование желаемого поведения сотрудников может быть сформировано, в рамках организационной культуры, с помощью определенных установок, систем ценностей, создания внутренней атмосферы или под влиянием внешних факторов, например, проводимых проверочных мероприятий [18]. Довольно часто, формируя собственную философию внутренней среды организации, руководители сталкиваются с расхождением своих ожиданий с действительностью. Потеря затраченных средств и крах реализуемых процессов связаны с навязыванием и диктаторством норм и правил поведения.

В большинстве случаев формирование организационной культуры происходит посредством взаимодействия руководства организации и самих сотрудников, при этом используются методы повышения образования сотрудников на основе принципа гуманистического характера этого образования [19]. В данном случае успешность формирования организационной культуры и достижение стратегических целей организации будет намного эффективнее.

Главное в руководстве для успешного достижения целей найти свой, индивидуальный, способ управления и формирования организационной культуры и в связи с этим найти свои способы мотивирования [20]. В каждой организации свой, неповторимый микроклимат, к формированию, поддержанию и изменению которого необходимо подходить гибко. Нельзя точно следовать правилам и установленным нормам (методам), в каждом правиле есть исключения, как и в каждой организации есть свои особенности, которые необходимо учитывать руководителю, особенно при развитии соответствующих профессиональных компетенций сотрудников [21]. Во многих организациях для таких вопросов выделяют особый отдел, который занимается управлением персоналом [22] и формированием организационной культуры, в таком случае вопрос выбора типа организационной культуры [23] возлагается на данный отдел.

Организационная культура оказывает достаточно большое влияние на сотрудников и деятельность предприятия. Организационная культура позволяет развивать и поддерживать стабильный социально-психологический климат внутри коллектива, обеспечивает прочность и развитие организации и в том числе развивает компетенции персонала [24]. Формирование и изменение [25] организационной культуры – это важный процесс деятельности каждого предприятия, именно от этого фактора будет зависеть эффективность трудовой деятельности предприятия в будущем. Обладание высокой степенью совместимости стратегии организации и организационной культуры является важным фактором для конкурентоспособности, успеха и развития организации в целом.

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

3. 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.

4. Назаренко М.А. Качество трудовой жизни преподавателя в современных условиях // Интеграл-2012. – № 5. – С. 122–123.

5. Назаренко М.А. Технологии управления развитием персонала в диссертационных исследованиях // Успехи современного естествознания – 2013. – № 6.

6. 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.

7. Назаренко М.А. Организационная культура Российского индекса научного цитирования и G-индекс // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 7.

8. Никонов Э.Г, Назаренко М.А. Модель кафедры в системе менеджмента качества // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 1. – С. 146.

9. 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: 25.05.13).

10. Черниковская М.В. Управление организационной культурой в студенческой среде как средство повышения качества образования // Известия Пензенского Государственного педагогического университета им. В.Г. Белинского – 2011. – № 24. – С. 491–498.

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

14. Ставропольцева Е.А. Психологические аспекты адаптации молодых специалистов к организационной культуре предприятия // Известия Академии управления: теория, стратегии, инновации – 2011. – № 5 – С. 69–71.

15. 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.

16. 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.

17. 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.

18. 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.

19. 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.

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

21. Калугина А.Е., Назаренко М.А., Омельяненко 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: 25.05.13).

22. 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.

23. Логинова О.Б. Проблема выбора типа организационной культуры // Экономика и экологический менеджмент – 2011. – № 2. – С. 354–360.

24. 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.

25. 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.

КОМПЕТЕНТНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ АНАЛИЗА СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В 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.ru

Эффективность функционирования любой организации зависит от ряда факторов. Одним из важнейших факторов является умелое управление персоналом. Каждая организация – это, в первую очередь, коллектив, именно коллектив является основной созидательной силой организации [1], и чтобы коллектив предприятия слажено работал, ему необходим менеджер, который должен владеть навыками создания команды профессионалов и эффективно работать в этих командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения [2], управлять кадрами, используя не только краткосрочные, но и долгосрочные программы [3]. Так, на сегодняшний день в условиях жесткой конкурентной борьбы и быстро изменяющейся ситуации на рынке все предприятия должны уделять должное внимание системе управления персоналом на своем предприятии.

Система управления персоналом является-совокупностью приемов, методов, технологий организации работы с персоналом. Данная система появляется с возникновением самой организации и не зависит от чьей-то воли [1].Она подразумевает наличие программы управления персоналомв организации, рассматривает количество и состав фактически реализуемых функций управления персоналом, уровень организации документооборота, уровень автоматизации управления персоналом. Система управлением персоналом влияет на эффективность системы кадрового аудита [4], которая используется для выявления проблем в области управления кадровыми процессами и обеспечения соответствия стратегии и политики управления персоналом стратегическим целям организации. Система кадрового аудита позволяет провести корректирующие и предупреждающие действия на предприятии, выработать меры по увеличению эффективности деятельности организации [5], снизить затраты на управление персоналом предприятия, повысить мотивацию и качество труда работников. При анализе системы управления персоналом в любой организации необходимо подробно рассматривать структуру организации, систему обучения и развития персонала, порядок подбора персонала, систему мотивации труда персонала на предприятии [3]. Проанализировав данные аспекты и определив недостатки, далее предлагаются различные направления по совершенствованию системы управления персоналом. Важно учесть, что увеличение производительности труда напрямую зависит от социальных факторов [6], которые повышают привлекательность организации и определяют трудовое поведение работников.

Существует большое количество методов по проведению аудита системы управления персоналом: Квалиметрические методы оценки качества системы управления персоналом [7], интегральная методика проведения аудита системы управления персоналом, которая включает в себя определение стиля руководства,