

10. Дозоров А.В., Дозорова Т.А. Развитие агрообразования в Ульяновской области // Никоновские чтения. – 2011. – № 16. – с. 409–410.

HR-MANAGER

Shamshetdinova E.K., Lapshina G.V.

Keywords: *HR manager, employee, company, quality, duty.*

Work is devoted to studying of a profession of the HR manager, consideration of qualities, requirements which it has to possess in the modern world, its importance in the company on which the success the future will depend further.

УДК 558.5

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА В МЕНЕДЖМЕНТЕ

*Эльмукова С.Н., студентка 4 курса экономического факультета
Научный руководитель – Лапшина Г.В., к.э.н., доцент
ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА им. П.А. Столыпина»*

Ключевые слова: *менеджмент, организационная культура, внутренняя интеграция, внешняя адаптация.*

Работа посвящена изучению менеджмента и организационной культуры

Современный менеджмент рассматривает организационную культуру как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения и работников на общие цели.

Основные определения организационной культуры это:

1) ценности и нормы, применяемые членами организации которые определяют ее поведение;

2) социальный климат в организации;

3) система ценностей и стилей поведения, которые преобладают в организации.

Опираясь на эти определения, под организационной культурой подразумеваются ценности и нормы, которые разделяются большинством членов организации, а также организационное поведение большинства. Также организационной культуре можно дать такое определение как совокупность обычаев, ценностей, традиций, норм и верований, которые делают организацию уникальной.

Основные функции организационной культуры:

- внутренняя интеграция: осуществление внутреннего взаимодействия членов организации друг с другом;

- внешняя адаптация организации.

Элементы организационной культуры:

- Стереотип поведения в организации: обычаи, традиции, общий язык членов организации которые они используют при общении.

- нормы организации: стандарты, которые регламентируют поведение членов организации.

- ценности организации: принципы и ценности, к реализации которых стремится организация («качество продукции»).

- идеологические принципы, которые определяют действия организации по отношению к служащим, клиентам и посредникам.

- правила поведения в организации.

- климат в организации: манера взаимодействия членов организации друг с другом и клиентами.

- практический опыт организации: осуществление определенных действий, которые передаются из поколения в поколение.

Специфика организационной культуры зависит от состава входящих в организацию социальных групп, которые могут выражать определенные ценности, отличающиеся от общей культуры.

В организационной культуре, как и в любой другой культуре, формируются основные характеристики, которые указывают какие принципы должны преобладать при возникновении конфликта внутри культуры. В любой организации существует множество субкультур и любая может стать определяющей, если будет поддерживаться руководством организации как основной элемент.

Организационная культура оказывает влияние на социально–психологическую атмосферу в организации и на поведение сотрудников в ней. В рамках организационной культуры, используя определенные

установки и систему ценностей, можно спрогнозировать, спланировать желаемое поведение у персонала организации. Но при этом нужно учитывать и уже сложившуюся корпоративную культуру. Бывает, что руководители бизнеса пытаются навязать определенные ценности и нормы для своего предприятия, и получают результаты, которые не соответствуют их желаниям. Получается это потому, что происходит конфликт между внедряемыми нормами и ценностями, реально существующими в организации.

Организационная культура обычно формируется в результате профессионального взаимодействия персонала.

Библиографический список:

1. Лапшина Г.В. Социальные факторы повышения эффективности работы сельскохозяйственной организации /Г.В. Лапшина, Ю.А. Лапшин //Вестник Федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Московский государственный агроинженерный университет им. В.П.Горькина». –2011. – №6 (51). – с. 77–79.

2. Лапшина Г.В.. Менеджмент: учебно-методический комплекс. Часть 2 /Г.В. Лапшина, З.Г. Мансурова. – Ульяновск: УГСХА, 2008. – 177 с.

3. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: Учебник. – М.: Изд-во МГУ, 2010.

4. Лапшин Ю.А. Опыт реализации социальной ответственности агробизнеса в Ульяновской области /Ю.А. Лапшин, Г.В. Лапшина, А.В. Жирнов //Международный технико-экономический журнал. –2013. – №4. – с. 28–31.

5. Лапшина Г.В. Корпоративная социальная ответственность как фактор эффективной деятельности организации на селе /Г.В. Лапшина, Ю.А. Лапшин //Материалы V Международной научно-практической конференции «Аграрная наука и образование на современном этапе развития: опыт, проблемы и пути их решения»: сборник научных трудов. – Ульяновск: УГСХА им. П.А.Столыпина, 2013. –с. 58–61.

6. Субаева А.К. Имидж предприятия как фактор конкурентоспособности предприятия. Материалы V Международной научно-практической конференции «Аграрная наука на современном этапе развития: опыт, проблемы и пути их решения». – Ульяновск: УГСХА им. П.А. Столыпина, 2013.–с.87–91.

7. Дозорова Т.А., Костина Т.И. Зарубежные модели подготовки менеджеров // Материалы научно-методической конференции профессорско-преподавательского состава академии «Инновационные технологии в высшем профессиональном образовании». – Ульяновск: ГСХА, 2011. – с.94–100.

MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE

Elmukowa S.N., Lapshina G.V.

Keywords: *management, organizational culture, internal integration, external adaptation.*

Work is devoted to studying of management and organizational culture.

УДК 331.5

МОЛОДЕЖНЫЙ РЫНОК ТРУДА В РОССИИ

*Разумова А.С., студентка магистратуры 1 курса
экономического факультета*

*Научный руководитель – М.В. Постнова, к.э.н., доцент
ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА им. П.А. Столыпина»*

Проблемы трудоустройства молодежи и привлечения квалифицированных специалистов для восполнения кадров и развития кадрового потенциала предприятий города и региона взаимосвязаны и относятся к числу тех проблем, которые в современных условиях непосредственно влияют на конкурентоспособность и экономическое благополучие профессиональных училищ и предприятий. Эти проблемы приобретают для них не только социально-политический, но и реальный экономический характер, так как от их решения напрямую зависят не только их конкурентоспособность и темпы экономического, технологического, инновационного развития, а зачастую и их жизнеспособность. Рынок труда молодежи является особым социально-демографическим сегмен-