

- оказание информационных, методических, консультационных, образовательных и психологических услуг различным группам молодежи.

Обмен опытом Республиканского и региональных центров Республики Башкортостан с молодежными информационными центрами России (гг. Москва, Санкт-Петербург, Нижний Тагил, Волгоградская область, Красноярский край) позволяет вести работу с молодежью на более высоком уровне. Создаются совместные инновационные проекты, модели и молодежные программы, имеющие дальнейшую цель в создании единой информационной системы, обеспечивающей широкий доступ молодежи к информации.

Для более детально изучения информационных потребностей молодежи в октябре 2000 года Республиканским молодежным информационным центром была разработана «Программа социологических исследований социальных, экономических, психологических проблем и ценностных ориентаций молодежи в Республике Башкортостан». Она включает в себя несколько направлений, как:

- трудоустройство и занятость молодежи городов и регионов РБ;
- профориентация выпускников школ;
- потребность в рабочей силе на предприятиях, организациях, учреждениях;
- мониторинг рынка труда и др.

Республиканский молодежный информационный центр при активной поддержке Государственного комитета РБ по молодежной политике комплектует единую информационно-коммуникационную систему, которая включает в себя статистическую, справочную, аналитическую и социологическую информации по основным сферам жизнедеятельности молодежи по всей территории республики Башкортостан.

Республиканский молодежный информационный центр совместно с региональными молодежными информационными центрами проводит мониторинг рынка труда молодежи, который охватывает практически все города и районы республики. Целью мониторинга является выявление современного состояния рынка труда молодежи, поэтому базовые параметры включают в себя: структуры занятости молодежи, отраслевую структуры занятости, уровень занятости по возрастным группам молодежи, категории экономической активности, формы занятости и профессиональный должностной статус, а также качественные характеристики труда. Анализ и отслеживание по заданным параметрам процессов и явлений, происходящих в молодежной среде, с квартальной периодичностью помогут выявить тенденции, получить более реальные результаты в процессе чего выбрать эффективную политику в данном направлении.

Помимо этого молодежный информационный центр ведет активное изучение потребности у предприятий и организаций в рабочей силе молодых специалистов по отраслям народного хозяйства в городах и районах Республики Башкортостан. Затрагиваются такие показатели, как количество созданных рабочих мест для молодежи, количество принятых на работу выпускников вузов и ссузов, по каким специальностям, проведение учебной практики на предприятиях, целевое направление на учебу и т.д.

Проводя общий анализ молодежной политики в республике в области занятости можно сказать, что позитивные тенденции, наметившиеся в последние годы, красноречиво свидетельствуют о верно взятом курсе реформирования данной сферы. Это позволяет надеяться на дальнейшее постепенное решение данной проблемы в ближайшие годы.

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПРИКЛАДНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ В ЗАДАЧАХ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ СИСТЕМАМИ

Ермаков Н.С.

*Самарский государственный
аэрокосмический университет*

Теория управления, как самостоятельный раздел науки формировалась на заре прошлого (20¹⁹) века. Наиболее интенсивно данное направление развивалось в области управления техническими объектами (теория автоматического регулирования, автоматизация технологических процессов и т.д.). Вместе с тем большинство объектов вне зависимости от их размеров (мировое сообщество, государство, регион, промышленный комплекс, рабочая бригада) включают в свой состав человека, людей с их свойствами целенаправленного поведения. Наличие факта целенаправленной реакции объекта управления в организационной системе, включающей в свой состав человека, порождают своеобразные, специфические задачи, существенно отличные от задач управления техническими объектами. Возникшая, таким образом, объективная потребность в методах и средствах совершенствования механизмов управления организационными системами потребовала разработки соответствующего теоретического аппарата. Анализ развития теории управления организационными системами позволяют выделить следующее ее направления:

- теория игр,
- теория графов,
- теория принятия решений,
- теория активных систем.

Особо следует выделить последнее направление сформировавшееся в семидесятых годах прошлого века и которое акцентирует внимание на целенаправленность поведения элементов организационных систем с учетом их активности.

МЕТОДИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Засканов В.В.

*Самарский государственный
аэрокосмический университет*

Функционирование в настоящее время российских лечебных учреждений, в частности больниц, характеризуется острым дефицитом финансовых средств, необходимых для их нормального функционирования. Данная ситуация определяется состоянием

экономики страны, скудостью государственного бюджета и тех средств, которые выделяются на здравоохранение. Одним из вариантов частичного разрешения данной проблемы заключается в организации платных медицинских услуг для определенной (платежеспособной) части населения. Данная идея для своей реализации требует разработки специальных организационно-экономических механизмов. Речь в первую очередь идет о материальном стимулировании труда медицинских работников. Средства, получаемые по линии платного медицинского обслуживания должны распределяться определенным образом. Часть их должна направляться в централизованный фонд больницы для решения задач ее материально – технического развития. Другая – на материальное стимулирование труда медицинских работников, участвующих в оказании платных медицинских услуг. Нормативы распределения полученных финансовых средств определяются спецификой конкретного лечебного учреждения. Более важной составляющей, определяющей эффективность функционирования лечебного учреждения, является материальное стимулирование. Опыт работы детского нейрохирургического отделения больницы им. М.И. Калинина показал, что построение системы материального стимулирования целесообразно организовывать методом декомпозиции, распределяя фонд материального поощрения на фонды: врачебного персонала (хирурги); вспомогательного персонала (медсестры, санитары); обслуживающего персонала (лаборатории). Начисление доплат конкретным исполнителям целесообразно осуществлять по коэффициентам трудового участия в рамках имеющихся фондов.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА И СОВРЕМЕННЫЙ МЕНЕДЖЕР

Плотников А.В.

*Томский политехнический университет,
Томск*

Научный интерес к организационной культуре ведет отсчет со статьи Петигрю 1979 г., в которой он показал значение организационной культуры. Но реальный прорыв к этому понятию был сделан в бестселлере Петерса и Уотермена 1982 г., который показал, что улучшение результатов деятельности компании возможно путем сочетания факторов структурных, системных и стратегических с факторами стиля, персонала, мастерства и разделяемых ценностей.

Диэл и Кеннеди (1982) доказали, что ценности формируют сердце организационной культуры, а герои как здоровые силы корпорации. Они показали, что культура активно влияет на организационное поведение посредством норм и ритуалов и культурной сетью коммуникации.

Оучи (1980, 1981, Wilkins and Ouchi, 1983) развил идею о клановом характере организаций. Культура была показана как клан. Клан определен как внутренне присущее единство индивидов, объединенных друг с другом несмотря на различия.

Согласно Э. Шайну (Организационная культура и лидерство, Schein, Organizational culture and

leadership, 1985). Организационную культуру можно сравнить с энергией, которая управляет организацией. В ней автор выделил три составляющие организационной культуры: исходные допущения, нормы и ценности, артефакты и произведения. Исходные допущения, разделяемые членами организации представляют стержень культуры. А социальные институты обеспечивают нормативные рамки наблюдений и интерпретации действительности.

Smircich различает пять тем внутри исследований организационной культуры. В первой, которую она обозначает как кросс-культурный или компаративный менеджмент, культура – это существование разнообразных независимых и внешне детерминированных организаций. Вторая обозначается как корпоративная культура и представляет зависимое организационное разнообразие внутри организации. Три остальные (организационное знание, организационный символизм и неосознанные процессы) являются вариациями подхода к культуре как «корневой метафоры» для понимания организаций.

Организационная культура состоит из социальных институтов, которые создаются в процессе институционализации.

Институционализация и социальные институты поняты как процесс, посредством которого культура создается и как элементы, которые создают культуру.

Культура дает социальную энергию, которая ведет и управляет организационным поведением. Институциональная теория показывает, как и почему культура появляется внутри организации. Она рассматривает контекстуальный и динамический аспекты организационной культуры.

Все члены организации находятся внутри культурных рамок внутри организации. Организационное поведение и мышление не может быть объяснены средствами функциональной рациональности. Формулировка стратегических параметров – это процесс, который занимает место внутри контекста, заданного организационной культурой.

Культура – источник стабильности и динамики.

Культурные влияния могут определять структуру и положение процесса формулировки решений, информационные и коммуникационные аспекты, критерии выбора.

Влияние каждой культурной особенности зависит от специфической ситуации.

Организационная культура – это модель социальных институтов, обеспечивающих единство понимания всеми членами организации того, как обеспечить поддержание образцов поведения, интеграцию, достижение целей и адаптацию. Организационная культура влияет на процессы решения проблем посредством нормативного давления на выбор способа наблюдения, восприятия, осмысления и действия.

Культурная сеть помогает понять, как действует влияние культуры на поведение внутри организации и организацию в целом. Предположения, из которых состоит парадигма организации, обычно строятся на основе человеческих трансакций или действий внутри организации. Любое изучение организационной культуры требует внимания к сигналам общественного восприятия этой организации.