

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ТАРАСА ШЕВЧЕНКО**

ПЕРВЫЙ ШАГ В НАУКУ

Сборник научных работ

**Луганск
ГОУ ВПО ЛНР «ЛГУ имени Тараса Шевченко»
2015**

УДК 082:378.09(477.61)-057.87
ББК 95.4я43+74.484.7(4Укр.Луг)
П26

Главный редактор – Ротерс Т.Т., д-р пед. наук, профессор

Редакционная коллегия:

- Бойчук С.С.** – к. филос. н., доцент кафедры философии и социологии ЛУ имени Тараса Шевченко.
- Дибас О.А.** – к. и. н., доцент кафедры всемирной истории и международных отношений ЛГУ имени Тараса Шевченко.
- Крысенко Д.С.** – к. и. н., доцент кафедры политологии и правоведения.
- Милокост Л.С.** – к. и. н., доцент кафедры всемирной истории и международных отношений ЛГУ имени Тараса Шевченко.
- Бабик А.О.** – аспирант кафедры всемирной истории и международных отношений ЛУ имени Тараса Шевченко.

Первый шаг в науку : сб. научн. работ / глав. ред. : Ротерс Т.Т.;
П26 ред. колл.: Бойчук С.С., Дибас О.А., Крысенко Д.С., Милокост Л.С.,
Бабик А.О. – Луганск : ГУ «ЛУ имени Тараса Шевченко», 2015. –
330 с.

Сборник студенческих работ «Первый шаг в науку» включает в себя статьи, которые отображают основные направления научной деятельности структурных подразделений университета. Сборник имеет своей целью популяризацию научного поиска среди студенческой молодежи.

УДК 082:378.09(477.61)-057.87
ББК 95.4я43+74.484.7(4Укр.Луг)

*Рекомендовано к печати решением научной комиссии
Луганского государственного университета имени Тараса Шевченко
(протокол №.6 от 17 июня 2015 г.)*

© Коллектив авторов, 2015
©ГУ «ЛУ имени Тараса Шевченко», 2015

Оглавление

I. ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ЭКОНОМИЧЕСКИХ РЕФОРМ	13
Е.Н. Дюбо.....	11
ОСНОВЫ ОПТИМИЗАЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЙ	11
О.А. Голубцова.....	13
ПРАКТИКА ЭКОНОМИЧЕСКИХ РЕФОРМ	13
Гусева А.Ю., Калинина И.М.	15
К ВОПРОСУ О ПЕРСПЕКТИВАХ ЕВРАЗИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОЮЗА ПРИ ВВЕДЕНИИ ЕДИНОЙ ВАЛЮТЫ	15
О. В. Кузьмина.....	19
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ КЛАСТЕРА В АПК РЕГИОНА	19
Н. А. Карамушко	22
ВЕНЧУРНОЕ ИНВЕСТИРОВАНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ ОБНОВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ	22
И.В. Ружинская.....	24
КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК КЛЮЧЕВАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ УСПЕХА ОРГАНИЗАЦИИ	24
А. О. Сухих.	27
РОЛЬ ИММИГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ РЯЗАНСКОГО РЕГИОНА	27
II. ЭКОЛОГИЯ, ПРИРОДА И ОБЩЕСТВО	30
Е.И. Боева.....	30
НАИБОЛЕЕ ОПАСНЫЕ ЯВЛЕНИЯ ПОГОДЫ НА ТЕРРИТОРИИ ЛУГАНЩИНЫ	30
Е. Гребенюк.....	32
ПРОБЛЕМЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПАЛЕОГЕНОВЫХ ХЕЛОНИИД	32
ПО ОТДЕЛЬНЫМ ЭЛЕМЕНТАМ ПАНЦИРЯ	32
Капустин Д.А., Кущенко А.В., Короп Г.В., Швыров В.В.....	34
ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗРАБОТКИ МНОГОТОПЛИВНЫХ КОТЕЛЬНЫХ УСТАНОВОК	34
А.Г.Крюченкова.....	35
ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ЛЕСОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ	35
А. Магдыч	38
О МЕТАПОДИИ ПЛЕЗИОЗАВРА	38
ИЗ ВЕРХНЕМЕЛОВЫХ ОТЛОЖЕНИЙ ЛУГАНЩИНЫ	38
В.И.Шелоумова	41
ХАРАКТЕРИСТИКА ТИПОВ ГОРОДОВ С УЧЕТОМ МИГРАЦИОННОЙ ПОДВИЖНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ	41
А. Н. Токаренко	43

І. ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ЭКОНОМИЧЕСКИХ РЕФОРМ

Е.Н. Дюбо

*Луганский университет
имени Тараса Шевченко,
г. Луганск*

ОСНОВЫ ОПТИМИЗАЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЙ

Все существующие организации отличаются собственной историей, философией, организационной структурой, видами коммуникаций, системой и процедурами постановки и решения задач, ритуалами, традициями и мифами. Поэтому организационная культура у каждого предприятия своя, и она проявляется в отношениях между персоналом.

Постоянные изменения рыночной ситуации, переориентация целей и сопутствующая корректировка стратегий в рамках достижения предприятием определенных этапов развития влекут за собой необходимость изменений и в организационной культуре, поскольку существующая структура может сдерживать дальнейший рост.

Целью работы является выявление параметров развития организационной культуры на современных предприятиях с последующей их оптимизацией.

Оптимизация организационной культуры – это приведение культуры предприятия, его взаимодействий с рынком и внутренних взаимодействий в состояние, способствующее максимально эффективному достижению целей в рамках принятых стратегий [1, с.102].

Основой формирования организационной культуры будут ценности, приоритеты и установки, разделяемые всеми членами данной организации, которые будут стимулировать или тормозить процесс реализации стратегических целей. Критерий эффективности оргструктуры – степень соответствия сложившейся культуры выработанной стратегии развития бизнеса.

В общем случае процесс оценки организационной культуры можно представить как последовательность действий:

- 1) выявление текущих и перспективных ценностей предприятия;
- 2) четкое разграничение положительных и отрицательных ценностей, носящих текущий и будущий характер;
- 3) разработка инструментария воздействия на персонал.

Культура предприятий представляет собой два организационных уровня: верхний – элементы культуры, имеющие внешнее видимое представление (одежда, символы, организационные церемонии, рабочая обстановка и т.д.), нижний – ценности и нормы, определяющие и регламентирующие поведение персонала в компании. Внутренние ценности будут вытекать из внешних,

поддерживаться и вырабатываться персоналом. И наоборот, внутренние ценности персонала (в первую очередь, стиль поведения и поступки первых лиц компании, менеджеров), будут определять и систему общих корпоративных ценностей. Поэтому оптимизация существующей организационной культуры должна базироваться на сохранении и углублении исторически сложившейся структуры ценностей и уровнях культуры предприятия.

Работа в данном направлении должна начинаться с проведения диагностики, выявляющей действительные проблемы предприятия. Наиболее простыми с точки зрения реализации будут следующие методы определения целесообразности оптимизации оргструктуры:

1. На основе внутренней информации анализируемого предприятия об уровне выполнения функций. Чаще всего оценка осуществляется путем анкетирования руководителей и сотрудников, на основании которого составляется оценочная таблица (табл. 1), отражающая результаты по 10 бальной шкале.

Таблица 1

Пример оценочной таблицы выполнения основных функций организационной культуры предприятия

Функции	Оценка	
	сотрудников	руководителей
Отношение к работе на всех уровнях	6,4	8,
Финансовая заинтересованность в приверженности оргкультуре	7,1	7,5
Делегирование полномочий	6,7	7,3
Инициативность и инновационность	7,3	7,0
Информационная обеспеченность подразделений	6,2	4,5
Квалификация кадров предприятия	8,1	5,8

Если оценки находятся в диапазоне 0-6, то данная функция выполняется не полностью и оргкультура требует оптимизации ее реализации. Уровень в 9-10 баллов считается реально недостижимым, поэтому в случае обнаружение таких значений в таблице свидетельствует о наличии проблем в коллективе.

2. На основе сопоставления показателей весомости и оценок функций конкурентов и анализируемого предприятия. Если обнаруживается значительное отставание предприятия во взвешенных оценках, то необходимо начинать процедуру оптимизации.

Данные методы обладают одним существенным недостатком: не оценивают эффективность взаимодействия предприятия с рынком, которое может носить при этом достаточно скоординированный характер.

Оптимизация организационной культуры предприятий может реализовываться в следующих направлениях:

- 1) изменение в принципах культуры на уровне высшего руководства;
- 2) формирование четких правил и норм, создание единых образцов поведения персонала;
- 3) внедрение групповых норм и ценностей;
- 4) создание прогрессивных форм эмоционального представления принципов оргкультуры, которые могли бы послужить повышению включенности и позитивного отношения персонала к политике руководства;
- 5) изменения в требованиях к персоналу, создание оптимизированных должностных инструкций и применение новых подходов к практике управления.

Таким образом, диагностика позволяет определить основные ценности организационной культуры, способствующие целостности и слаженности работы предприятия; а также может быть использована в качестве инструмента эффективного управления организационными изменениями.

Литература:

1. Камерон К.С. Диагностика и изменение организационной культуры / К.С. Камерон, Р.И. Куинн. – СПб: ПИТЕР, 2001. – 301с.
2. Чанько А.Д. Опыт диагностики организационной культуры российских компаний / А.Д. Чанько // Российский журнал менеджмента. – 2005. – №4. - С. 29-54.

О.А. Голубцова
Луганский университет
имени Тараса Шевченко,
г. Луганск

ПРАКТИКА ЭКОНОМИЧЕСКИХ РЕФОРМ

В современных условиях экономических и политических потрясений, сопровождающихся военными действиями, и внешней экономической блокадой со стороны Украины, внутренней социально-экономической и политико-законодательной нестабильностью, наращиванием кризисных явлений, дисбалансом и диспропорциями в развитии Луганской народной республики (ЛНР) остро требуется разработка конкретных мероприятий в рамках