

- вовлечение особенных детей, их родителей и членов их семей в члены общественной организации и пропаганда ее деятельности;
- осуществление собственных и совместных с другими организациями программ по медицинской, профессиональной и социальной реабилитации особенных детей, а также благотворительных программ;
- развитие международных контактов и связей особенных детей и их организаций, внутрироссийского и международного туризма;
- выполнение иных задач, связанных с вопросами социальной защиты и реабилитации особенных детей.

ЛИТЕРАТУРА

1. <https://www.facebook.com/groups/AURA.TOMSK/>
2. <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D1%83%D1%82%D0%B8%D0%B7%D0%BC>
3. <http://psychology.net.ru/news/content/1041017419.html/>
4. <http://www.autisminrussia.ru/html/autism.htm/>
5. <http://detiangeli.ru/>
6. <http://downsyndrome.narod.ru/>
7. <http://www.autist32.ru/deyatelnost-organizacii/>
8. <http://chudo.tomsk.ru/>
9. <http://downsideup.org/ru>
10. <http://www.ochudo.ru/>
11. <http://mama.tomsk.ru/forums/viewtopic.php?f=190&t=22800>
12. <http://www.cprin.ru/ill/7462>
13. <http://www.autism-aba.blogspot.ru/>
14. <http://www.profile-edu.ru/korrekcionno-pedagogicheskaya-pomoshh-pri-autizme-page-3.html>
15. <http://www.potential.tomsk.ru/contac>
16. <http://polden.info/firms/centr-biologicheskoy-mediciny>
17. <http://med-art.tomsk.ru/podrazdelenija/skienar-terapija/>

ОЦЕНКА И АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ОРГАНИЗАЦИИ С УЧЕТОМ ИЗМЕНЕНИЙ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

Я.А. Иванова

(г. Томск, Томский политехнический университет)

ASSESSMENT AND ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE ORGANIZATION TO REFLECT THE CHANGES IN MODERN SOCIETY

Ya.A. Ivanova

(c. Tomsk, Tomsk Polytechnic University)

Each organization has its own established over time beliefs about how it is necessary to manage, that is how to organize the management and production staff, motivate and control it.

В каждой организации существуют свои сложившиеся с течением времени убеждения о том, как необходимо осуществлять управление, то есть как организовать работу управленческого и производственного персонала, мотивировать и контролировать его.

Совокупность этих убеждений представляет собой организационную культуру, которая зачастую не осознается и может не декларироваться. Только столкнувшись с культурой другой организации (при смене места работы или при объединении двух предприятий), люди начинают понимать, что в организации, в которой они работали, существует определенная культура.

Таким образом, в самом общем виде организационную культуру можно определить как совокупность ценностных ориентаций, норм личностного и межличностного поведения, традиций и устремлений, принимаемых и поддерживаемых организацией в целом и ее сотрудниками.

В условиях индустриального экономического роста и преобладания технократического хозяйственного поведения и мышления организационная культура, за редким исключением, не была объектом целенаправленного воздействия менеджмента. Лишь в 70-е годы начинается переход от единичных случаев создания организационной культуры к массовой практике, причем этот процесс обуславливается целями утверждения инновационного, предпринимательского типа развития. Роль лидеров на этом направлении взяли на себя быстрорастущие наукоемкие корпорации, задающие темп современному экономическому росту.

В настоящее время организационная культура предопределяет место организации в более широкой внешней среде, способ осмысления окружающей действительности и внутренних отношений. Она действует в жизни организации как предпосылка, образец и стереотип при формировании стратегии, принятии решений, распределении власти, в поведении персонала.

Преуспевающие фирмы для повышения эффективности своей деятельности используют комплексные программы управления человеческими ресурсами, важная роль в которых принадлежит организационной культуре. При этом на первый план выходят проблемы осознания и поддержания персоналом культуры организации, а также управления ее изменениями.

Носителями организационной культуры являются люди. Однако в организациях с устоявшейся организационной культурой она как бы отделяется от людей и становится атрибутом организации, ее частью, оказывающей активное воздействие на работников, модифицирующей их поведение в соответствии с теми нормами и ценностями, которые составляют ее основу.

Так как культура играет очень важную роль в жизни организации, то она должна являться предметом пристального внимания со стороны руководства. У менеджмента крупных организаций есть достаточно ресурсов и средств для того, чтобы оказывать влияние на формирование и развитие организационной культуры, однако им не всегда хватает знания, как ее анализировать и изменять в желательном направлении.

В заключение хочется отметить, что в настоящее время немногие организации учитывают возможность использования организационной культуры в качестве одного из прогрессивных инструментов управления действиями и поведением работников при осуществлении ими своих обязанностей и, главное, что не все рассмотренные аспекты влияния организационной культуры на персонал могут быть задействованы руководством различных организаций. Возможность их использования зависит от степени развития культуры организации, которая в свою очередь зависит от отрасли, в которой функционирует компания, применяемой технологии производства и динамичности внешней среды. Таким образом, культура, способствующая индивидуальному обучению персонала, созданию рабочих команд, мотивированию работников через воздействие на высшие потребности, может культивироваться только в высокоразвитых компаниях, функционирующих в быстро

меняющихся условиях внешней среды и ориентированных на удовлетворение постоянно растущих потребностей рынка.

В настоящее время немногие организации учитывают возможность использования организационной культуры в качестве одного из прогрессивных инструментов управления действиями и поведением работников при осуществлении ими своих обязанностей

Организационная культура способствует благоприятному социально-психологическому климату в коллективе, обеспечивает прочность, жизнеспособность и долговечность организации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс. - М.: Изд-во МГУ, 1995. - 528 с.
2. Виханский О.С. - М.: Экономистъ, 2006. - 288 с.
3. Groshov I.V., Emel'yanov P.V., Yur'ev V.M. Организационная культура. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. - 288 с.
4. Гуиляр Ф.Ж., Кеми Дж.Н. Преобразование организации/ Пер с англ. - М.: Дело, 2000. - 376 с.
4. Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры: Учебник. - М.: Финпресс, 2004. - 288 с.
5. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. - СПб.: Питер, 2001. - 327 с.

РОЛЬ И МЕСТО ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

*А.В.Игумнова, Л.И. Иванкина
(г. Томск, Томский политехнический университет)*

ROLE AND PLACE OF INFORMATION TECHNOLOGIES IN THE MODERN WORLD

*A.V. Igumnova, L.I. Ivankina
(с. Tomsk, Tomsk Polytechnic University)*

What are role and place of information technologies in the modern world? The analysis of the factors causing a role and a place of IT technologies is given in this article. The concept "information technologies" reveals, is given a number of consequences of application of these technologies into lives of modern society and the person, their merits and demerits are allocated.

Мы живем в информационном обществе, в обществе, в котором информация является ключевым компонентом экономической и социальной жизни, в обществе, в котором большинство работающих занято производством, хранением, переработкой и реализацией информации. Производство информационного продукта, а не продукта материального, служит движущей силой развития общества. Информация приобрела статус товара и сравнялась по значимости для общества с другими материальными ресурсами. Настоящее время характеризуется небывалым ростом объема информационных потоков. Это относится практически к любой сфере деятельности человека. Наибольший рост объема информации наблюдается в промышленности, торговле, финансово-банковской, маркетинговой сферах, а