



ЕВРАЗИЙСКИЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ

№4 апрель, 2018

Ежемесячное научное издание

«Редакция Евразийского научного журнала»
Санкт-Петербург 2018



	Содержание
Ways of improving self confidence in developing students speaking skills.	106
Instructional Approaches, Techniques, and Strategies to support language learning in adults	107
Элементы буддийской философии в прозаических произведениях И.А. Бунина	109
Архитектура	111
Малые архитектурные формы. Их виды и значение в ландшафтном дизайне. Садовые фигуры из природных материалов	111
Юридические науки	114
Особенности регистрации и ликвидации кредитных организаций	114
Крупные сделки: понятие, виды, проблемы правового регулирования	116
Проблемы и перспективы введения налога на недвижимое имущество физических лиц	118
Виды толкования гражданско-правовых норм	122
Историко-правовые аспекты диалектики взаимодействия гражданского общества и общественных объединений	126
Концепция гражданского общества: его понятие и структура	128
Взаимосвязь политической демократии и федеративных принципов государственного устройства в современной России	130
Принципы разграничения предметов ведения федерального центра и субъектов федерации	132
Теоретические основы концепции правовой политики в сфере противодействия коррупции	134
Взаимодействие социальных объектов: институт государства и гражданское общество	136
Понятие гражданского общества в контексте его взаимодействия с государством	138
Направление уголовно-правового противодействия розничной продаже несовершеннолетним алкогольной продукции	140
Содержание уголовно-правового противодействия розничной продаже несовершеннолетним алкогольной продукции	142
Объективные и субъективные причины деформации правосознания российской молодежи	143
Факторы, способствующие злоупотреблениям должностными полномочиями и превышению должностных полномочий среди сотрудников органов внутренних дел	145
Виктимологическая характеристика потерпевших от злоупотреблений должностными полномочиями и превышений должностных полномочий со стороны сотрудников органов внутренних дел	147
Криминологическая характеристика личности сотрудника органа внутренних дел, совершившего преступление в виде злоупотребления должностными полномочиями и превышения должностных полномочий	149
Латентный характер злоупотреблений должностными полномочиями и превышений должностных полномочий среди сотрудников органов внутренних дел	151
Генезис исторического развития легализации ограничений прав и свобод человека	153
Формально-юридический анализ категории ограничения прав и свобод	155
Понятие, структура, соотношение функций российского государства	167
Методологические основания и критерии ограничения внешних функций государства	158
Понятие, сущность и природа коррупции как социально-правового феномена	159
Правосознание молодежи как особой социально-демографической группы	161
Проблемы судебного толкования гражданско-правовых норм и способы их преодоления	162
Понятие контрактной системы в РФ: современные особенности правоотношения и толкования	167
Соглашения о порядке ведения переговоров в гражданском праве РФ	169
Свидетельский иммунитет в уголовном процессе зарубежных стран	172
Географические науки	175
Влияние ИКТ на здоровье учащихся	175
Экономические науки	179
Инновационные технологии в развитии предприятий	179
И.А. Каримов об экономических преобразованиях Республики Узбекистан	181
Совершенствование механизма стимулирования персонала на предприятиях автомобилестроения	183
Введение механизма инженерного консалтинга как необходимый элемент обеспечения эффективности модернизации производства	186
Динамика корпоративной культуры	189

Динамика корпоративной культуры

Дадажоновна Мартабахон Махмудовна,

к.э.н., доцент,

Андижанский машиностроительный институт

Цель корпоративной культуры — обеспечение высокой прибыльности фирмы посредством совершенствования управления человеческими ресурсами, обеспечения лояльности сотрудников к руководству и принимаемым им решениям, воспитания у работников отношения к предприятию как к своему дому, что приводит к максимизации эффективности производственного менеджмента, к качественным улучшениям деятельности предприятия в целом, постоянному совершенствованию системы стимулов.

Корпоративная культура фирмы ориентирует сотрудников на долговременные цели. Основные рычаги — продвижение кадров в рамках компании, делегирование полномочий и ответственности и ответственности, поощрение

* чемпионов идей * и многие другие. Новизна современных подходов — в организации комплексного использования всего арсенала идеологического воздействия на персонал. Характерно активное привнесение во внутрифирменную практику пропагандистских установок, морально — этических ценностей и жизненных ориентиров для работников. Как известно, это наиболее эффективно при продолжительном воздействии и тогда, когда обеспечена благоприятная обстановка для восприятия корпоративных ценностей. Это и формирует корпоративная культура, которая возвращается руководством компании. Менеджмент концентрирует свои усилия на развитии

Чувства общности, причастности к совместному делу, последовательно создает такой образ компании, который необходим ее руководителям. Управление этим процессом базируется на четко сформулированных целях компании, ее фундаментальных принципах, на стратегических программах развития.

Культура предприятия не следует понимать как нечто монолитное и неизменное. В каждой крупной организации имеет место целая совокупность правил, норм, принципов, определенным понятий и подходов, обычаев как внутреннего пользования, так и в отношении к партнерами и клиентам, установленных и скрытых распорядках. Носителями этих субкультур выступают личности, выражающие сходные интересы. Субкультуры, как правило, повторяют структуру самого предприятия : развитие управления, отделы предприятия имеют собственные субкультуры. При этом постоянно развиваются новые нормы и образы поведения, которые ранее ни кем не привносились в организацию, возникают элементы новой культуры.

На любом предприятии всегда имеется некоторое число определенных ценностей, которые признаются, одобряются и вынашиваются всеми членами организации. В содержании этих основных ценностей обычно характерны гордость и стиль. Во многих случаях основные ценности представляют программу того, чего желают достичь, с одной стороны, во внешней сфере, например на рынке, в обществе. С другой стороны, эти ценности затрагивают проблему взаимоотношений, желательных для самой организации, и все это непременно отражается в системе делегирования полномочий, ее эволюции меняет и элементы корпоративной культуры.

Литература

1. Брэддик У. Менеджмент в организации. Москва, 1997 год.
2. Егоршин А.П. Управление персоналом. Н. Новгород, 1999 год.
3. Нессонов Г.Г. Основы управление персоналом. Москва, 2000 год.
4. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации. Москва, 1999 год.