

Библиографический список

1. Великжанина К. А. Анализ нормативно-правовой базы в отношении многодетных семей в России и Алтайском крае // Семья в XXI веке: проблемы и перспективы : сб статей по матер. Всероссийской научно-практич. конфер. магистрантов, преподавателей, общественных деятелей, практиков. Барнаул, 2017.

2. О государственных пособиях гражданам, имеющим детей : Федеральный закон РФ от 19.05.1995 № 81-ФЗ // Российская газета. 1995. № 99.

3. О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей : Федеральный закон РФ от 29.12.2006 № 256-ФЗ // Российская газета. 2006. № 297.

4. О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации : Указ Президента РФ от 7.05.2012 № 606 // Российская газета. 2012. № 102.

5. О одновременном денежном поощрении лиц, награждаемых орденом «Родительская слава» : постановление Администрации Алтайского края от 9.12.2008 № 519 // Алтайская правда. 2008. № 374–375.

6. Налоговый кодекс РФ: кодекс РФ // Российская газета. 2000. № 153–154.

7. О мерах по социальной поддержке многодетных семей : Указ Президента РФ от 5.05.1992 № 431 // Российские вести. 1992. № 11.

8. О содействии развитию жилищного строительства : Федеральный закон РФ от 24.07.2008 № 161-ФЗ // Российская газета. 2008. № 160.

М. А. Щербинина (Барнаул)

ВЛИЯНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА НА ФОРМИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ СОВРЕМЕННОГО РОССИЙСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Научный руководитель — Е. А. Попов

Трудовые правоотношения заключаются на основании трудового договора, опираясь на Трудовой кодекс РФ. В ст. 56 ТК РФ дается определение трудового договора. «Трудовой договор — это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, преду-

смотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя» [1]. Таким образом, в соответствии с трудовым договором работник обязуется надлежащим образом выполнять работу (должностные обязанности), которая соответствует его квалификации (должности), а работодатель, в свою очередь, обязуется предоставить работу работнику, обеспечить нормальные условия труда, вовремя и в полном объеме осуществлять выплату заработной платы.

Трудовой договор, если рассматривать в качестве института трудового права, чаще всего рассматривается как совокупность правовых норм процедурного и материального характера, которые, в свою очередь, образуют крупный элемент. Данный нормативный элемент имеет сложное строение, его можно назвать генеральным образующим институтом [2].

Как правило, трудовой договор рассматривается как правоотношение, для того чтобы отличать его от другого типа права. Это делается, чтобы то или иное действие или явление можно было без ошибочно отнести к нужной отрасли права. Зачастую работодатели уклоняются от трудовых обязательств и составляют гражданско-правовые договоры. Это приводит к неожиданным и невыгодным правовым последствиям для лица, реализующего свою способность к труду, работника организации. К примеру, по договору возмездного оказания услуг гражданин не имеет права требовать от работодателя предоставления отпуска и его оплаты, обеспечения безопасных, соответствующих государственным требованиям условий труда, соблюдения норм о продолжительности рабочего времени и реализации иных многочисленных гарантий, установленных трудовым законодательством [3, с. 290–293].

Трудовой договор тесно связан с таким ключевым явлением на предприятии, как «организационная культура» [4, с. 206–210]. Организационная культура — это нормы и ценности, которые разделяются абсолютным большинством членов организации или предприятия, а также внешние их проявления (организационное поведение). Любая система имеет свою роль, функциональные обязательства. Функции организационной культуры можно разделить на две

большие группы: внутренняя интеграция (объединение, сплочение, постановка целей, задач, установка норм, границ и т. п.); внешняя адаптация (адаптация организации к внешней среде).

Процесс формирования организационной культуры есть становление поведенческих особенностей работников предприятия, а также формирование их правовой защищенности. С помощью становления организационной культуры предприятия можно планировать, стимулировать, определять путь развития коллективных отношений. Зачастую руководители не могут получить желаемого результата. Отчасти это происходит из-за того, что реально существующие ценности и нормы вступают в конфликт с внедряемыми организационными нормами. Поэтому они отвергаются большинством коллектива.

Для того чтобы правильно построить организационную культуру предприятия, важно учитывать и знать основные ее элементы (базис):

1. Поведенческие стереотипы (слэнг, общий язык, который используют члены организации; традиции и обычаи, соблюдаемые ими; ритуалы, совершаемые в определенных случаях).

2. Групповые нормы (образцы и стандарты, которые регламентируют поведение членов организации, к таковым можно отнести правовые документы организации).

3. Провозглашаемые ценности (общеизвестные и декларируемые в организации ценности и принципы, которых придерживается и которые реализует организация).

4. Философия организации (общие принципы, которые определяют поведение в той или иной ситуации в зависимости от идеологических, возможно, политических воззрений).

5. Правила игры (правила поведения работников на работе; ограничения и традиции, необходимые для усвоения всеми новыми членами коллектива. В данный пункт можно также внести в правовые документы, устанавливающие данные правила).

6. Организационный климат («дух организации»), который определяется составом коллектива и характерным образом взаимодействия между его членами, а также с клиентами и иными лицами).

7. Существующий практический опыт (технические приемы и методы, которые используются членами коллектива для достижения заданных целей; способность осуществления определенных действий в определенных ситуациях, которые передаются в коллективе из поколения в поколение и которые не требуют неременной письменной фиксации).

Трудовой договор является нормативным документом, который впоследствии регулирует поведение, задает нормы и обязательства

двух сторон (работника и работодателя). При существующем нормативном документе и его отлаженной работе (соблюдение всех обязательств и прав) работник и работодатель создают благоприятную атмосферу для дальнейшего развития общеправовой и внутренней (морально-этической, идеологической, духовной) культуры. Данный правовой документ скорее является базисом всей организации, впоследствии и сам становится частью организационной системы. Вместе с уверенностью работника в неукоснительном соблюдении его прав и обязательств по отношению к нему возрастает его уверенность в коллективе, повышается общий моральный дух организации, ускоряется процесс интеграции в коллектив. Современное предприятие требует постоянного развития и прочного фундамента. С течением лет увеличивается конкуренция, изменяются внешние и внутренние факторы риска. Нормативный документ задает основу прочного коллектива, который будет противостоять появлению новых кризисных ситуаций на производстве. Таким образом, выявлено влияние трудового договора на формирование организационной культуры современного предприятия.

Библиографический список

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 12.11.2019) // КонсультантПлюс.
2. Коссов И. А. Трудовое право. Трудовой договор : учебное пособие. М., 2011.
3. Вирц И. Е. Трудовой договор и его особенности // Форум молодых ученых. 2017. № 12 (16).
4. Кочеткова А. И. Организационная культура и культура организации в современной России // Вестник Московского гос. ун-та культуры и искусств. 2009. №4 (30).

А. А. Махмадиева (Барнаул)

СОЦИАЛЬНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ПОДРОСТКОВЫХ ДЕВИАЦИЙ

Научный руководитель — М. И. Черепанова

Девиантное поведение встречается у подростков гораздо чаще, чем у других возрастных групп. Причины этому ясны: подростковая социальная незрелость, а также физиологические особенности их формирующегося организма. Эти причины проявляются в стрем-