

бые-негрубые» нарушения, а также распределение внутри звена (бригады) по данному показателю (кто не допустил отступлений, а кто часто нарушал правила охраны труда).

На основе данных показателей производится анализ труда обучающихся. Отмечаются положительные стороны и недостатки (нарушения), формулируются выводы. Возможно также сравнение звеньев (бригад) между собой и с предыдущим показателями для выявления динамики формирования опыта самоорганизации профессиональной деятельности в условиях учебного коллектива.

Положительные результаты формирования опыта самоорганизации учебно-производственной деятельности в практической подготовке рабочих, служащих и специалистов на основе применения перечисленных показателей рациональной организации обучения подтверждаются оценкой качества профессионального обучения с помощью разработанной нами аналитической модели [3, 5].

Список литературы

1. *Качество* профессиональной подготовки специалистов в колледже: теория и опыт реализации: коллективная монография / под общ. ред. М. А. Емельяновой. Москва: ВЛАДОС, 2012. 200 с.

2. *Полякова Е. А.* Организационно-педагогические условия подготовки рабочих кадров в системе среднего профессионального образования / Е. А. Полякова // Среднее профессиональное образование. 2011. № 1. С. 14–16.

3. *Чибиков А. С.* К оценке качества профессионального обучения: методический аспект / А. С. Чибиков // Профессиональное образование. Столица. 2016. № 3. С. 41–44.

4. *Чибиков А. С.* Формирование опыта коллективной самоорганизации профессиональной деятельности в практической подготовке квалифицированных рабочих / А. С. Чибиков // Научное мнение. 2016. № 12. С. 130–133.

5. *Masalimova A. R.* Experimental analytical model of conditions and quality control of vocational training of workers and specialists / A. R. Masalimova, A. S. Chibakov // IJEME-Mathematics Education. 2016. № 11 (6). P. 1796–1808.

УДК 378.4:371.15

В. А. Чупина, Т. А. Шаламова

V. A. Chupina, T. A. Shalamova

*ФГАОУ ВО «Российский государственный
профессионально-педагогический университет», Екатеринбург
Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg
style@tehno.com, shalamova_tanechka@mail.ru*

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ УНИВЕРСИТЕТА

CORPORATE CULTURE AS A TOOL FOR DEVELOPMENT OF THE UNIVERSITY

Аннотация. Рассматриваются вопросы управления корпоративной культурой университета, которая в условиях перемен может стать эффективным инструментом его развития.

Abstract. The article actualizes the problem of ensuring the management of the corporate culture of the university, which, under conditions of change, can become an effective tool for its development.

Ключевые слова: корпоративная культура, ценности, нормы.

Keywords: corporate culture, values, norms.

Успешными на рынке образовательных услуг в настоящее время являются университеты, имеющие четкую стратегию социально-экономического развития, ориентированную на обеспечение высокого качества подготовки специалистов и создание позитивного имиджа как образовательного учреждения, так и его выпускников. При этом рынок диктует свои условия, согласно которым качество профессиональной подготовки должно соответствовать не только требованиям федеральных государственных стандартов, но и потребностям общества и рынка труда.

Формирующиеся в российской образовательной среде новые экономические и социальные отношения предполагают использование применительно к вузу таких характеристик, как корпоративная культура, имидж организации, нравственная культура. Обращение к проблеме корпоративной культуры вуза – это теоретическая и практическая необходимость, отвечающая современным реалиям. Вместе с тем это и стратегический поворот, связанный с формированием принципиально новых условий жизнедеятельности вуза как самостоятельной конкурентоспособной организации, реализующей комплексный подход к использованию ресурсов, образовательных услуг и полученных доходов с целью достижения современного качества подготовки специалистов [1, 3].

Использование понятия «корпоративная культура» применительно к образовательным организациям обусловлено сегодня тем, что в условиях рынка, когда значительная часть социальных и профессиональных сообществ строит свою деятельность на основе корпоративных отношений, система образования должна использовать корпоративные отношения как инструмент собственного развития и формировать у будущих специалистов-профессионалов готовность к деятельности в условиях достижения корпоративных целей и интересов. Сейчас вузы, получившие значительные права и относительную экономическую самостоятельность, являются субъектами конкуренции, отстаивающими свои частные интересы на рынке образовательных услуг.

Структура университета, как и структура любой организации, явление динамичное, особенно в условиях переходного периода. Это обусловлено двумя основными обстоятельствами. Во-первых, расширились возможности вузов, что зафиксировано таким нормативным актом, как ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», создающим правовую основу самостоятельности вуза в решении вопросов стратегического развития и структурных преобразований. Во-вторых, изменились требования общества к уровню образовательных и научно-исследовательских услуг и работ.

Успех деятельности организации в значительной степени зависит от того, насколько ее сотрудники объединены общими целями и общим отношением к своему труду. Мощным стратегическим инструментом, позволяющим ориентировать все подразделения и отдельных лиц на единые цели, мобилизовать инициативу сотрудников, обеспечить и облегчить их общение, является корпоративная культура. Именно она делает организацию уникальной, формирует ее историю и организационную структуру, правила коммуникации и принятия решений, внутренние ритуалы и легенды [4, 6].

Если определять корпоративную культуру как способ существования организации от внешнего вида до образа мыслей, то станет ясно, что она будет меняться вместе со сменой внешних условий существования и изменением мышления, ценностей и общей профессиональной культуры сотрудников [6]. Именно это обстоятельство служит причиной тому, что вопрос формирования корпоративной культуры становится все более актуальным для выс-

шей школы, ведь именно рамки корпоративных отношений еще могут сдерживать тот разрушительный процесс, который вносит система менеджмента в некоторых университетах.

Корпоративная культура – комплекс разделяемых всеми членами организации ценностей, представлений, понятий и убеждений, а также поведенческих норм и артефактов, которые создает организация по мере преодоления препятствий внутреннего и внешнего характера на пути к успеху и процветанию. Корпоративная культура становится атрибутом современной организации, обретает функциональную направленность, которая предопределяет совпадение ценностей организации и работника, качественное улучшение их совместной жизнедеятельности. Современная корпоративная культура выполняет следующие функции формирует морально-этические ценности и установки жизнедеятельности корпорации, мобилизует потенциал духовной и интеллектуальной энергии человеческих ресурсов на эффективную реализацию ее миссии. Под непосредственным влиянием корпоративной культуры происходит упрочение связей (социальное партнерство и сетевое взаимодействие) работников, объединение (солидарность) работников всех уровней на основе ценностей, норм и традиций организации, повышение их ответственности за качество деятельности. Корпоративная культура организует работу и распоряжается человеческими ресурсами таким образом, чтобы деятельность университета обеспечивала высокую мобильность, обогащение, социальную защиту тех, кто в нем работает. Чрезвычайно важна роль корпоративной культуры в создании фирменного стиля, направленного на развитие культуры качества, процветания организации, стимулирование удовлетворенности трудом и повышение социального вклада в общество.

В целом коллектив, обладающий эффективной корпоративной культурой, отличается слаженностью, взаимодействием (командный дух), удовлетворение работой и гордость за ее результаты, преданность организации и готовность соответствовать ее высоким стандартам, высокая требовательность к качеству труда, готовность к переменам, вызванным требованиями прогресса и конкурентной борьбой.

Особая роль в этом процессе принадлежит руководству университета и, в частности, его первому лицу как носителю ценностей и смыслов образования, которые воплощаются в его деятельности [5].

Особенности корпоративной культуры вуза проявляются прежде всего в социально-ценностной направленности на удовлетворение потребностей личности в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии на обеспечение условий для творческой деятельности научно-педагогических кадров и студентов, на формирование у студентов гражданской позиции, их способности к эффективному труду и конкурентоспособности, сохранение и развитие нравственных, культурных и научных ценностей. Для корпоративной культуры вуза характерна двойственная природа, проявляющаяся, с одной стороны, в достижении интересов на рынке образовательных услуг, с другой – в сохранении и приращении гуманистических ценностей образования. Именно сбалансированные корпоративные отношения способны преодолеть эту двойственность [3]. Основными факторами успеха высших учебных заведений, обеспечивающими их конкурентоспособность и рентабельность, становятся гибкость, адаптивность и готовность к постоянному развитию.

Формирование или изменение корпоративной культуры – это, как правило, сложный, длительный и зачастую болезненный процесс. Начинается он с формулирования основных целей и задач организации, с создания стратегического плана развития и других основополагающих документов [2]. Только в этом случае корпоративная культура будет выполнять свое предназначение и способствовать внедрению целей и задач организации в жизнь. На основе этих базовых документов строится каркас корпоративной культуры, включая описание норм и стандартов поведения членов организации, создание или поддержание ее традиций и символики.

Для того чтобы обеспечить успешное внедрение корпоративных изменений в университете и максимизировать ценность человеческого капитала, необходимо целенаправленное управление корпоративной культурой. Способность управлять корпоративной культурой должна стать обязательной компетенцией руководителей, так как правильное управление является существенным фактором успеха организации. Ценности организации определяются прежде всего целями и миссией, и, если такие цели поставлены, организация становится устойчивой развивающейся системой, эффективно взаимодействующей с окружающей средой.

Список литературы

1. *Дремина М. А.* Влияние корпоративной культуры вуза на адорнацию компетенций выпускников / М. А. Дремина, Г. А. Горбунова, В. А. Копнов // Образование и наука. 2015. № 5. С. 39–57.
2. *Кузнецова И. С.* Корпоративная культура как элемент управления предприятием / И. С. Кузнецова // Российское предпринимательство. 2007. № 5 (2). С. 43–47.
3. *Леньков Р. В.* Корпоративная культура как фактор эффективности вуза / Р. В. Леньков, Е. И. Боровлева // Науковедение: интернет-журнал. 2013. № 5. С. 1–6.
4. *Морозова Е. А.* Корпоративная культура в вузе: взгляд работников и студентов / Е. А. Морозова, А. В. Сухачева // Вестник Кемеровского государственного университета. 2014. № 4 (60). Т. 1. С. 115–122.
5. *Чупина В. А.* Имидж руководителя университета и его влияние на репутацию вуза / В. А. Чупина, Е. С. Пятакова // Перспективы, организационные формы и эффективность развития сотрудничества российских и зарубежных вузов: сборник трудов по материалам 3-й ежегодной Международной научно-практической конференции. Королев: Алькор Паблишерс: Изд-во Технолог. ун-та, 2015. С. 344–348.
6. *Чупина В. А.* Профессиональная культура управленческих кадров: учебное пособие / В. А. Чупина. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2012. 104 с.

УДК 378.141.214.115–056.266

Е. А. Югова

E. A. Yugova

*ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», Екатеринбург
Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg
eayugova@mail.ru*

РАЗРАБОТКА ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПЛАНОВ ДЛЯ СТУДЕНТОВ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ КАК ФАКТОР УСПЕШНОГО ОБУЧЕНИЯ В ВУЗЕ

DEVELOPMENT OF INDIVIDUAL PLANS FOR STUDENTS WITH DISABILITIES AS A FACTOR IN SUCCESSFUL UNIVERSITY EDUCATION

Аннотация. Определяется необходимость разработки индивидуальных планов обучения студентов с ограниченными возможностями здоровья, приводится нормативная документация, обеспечивающая реализацию этих планов, обосновываются педагогические подходы, используемые при организации процесса обучения.