

**ПРИВИВКА КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ  
(ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА И КОРРЕКЦИЯ  
КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ)**

При внедрении системы менеджмента качества (СМК) организации, нельзя СМК приспособить к традиционному способу работы организации или использовать ее как дополнение к нему. «Это другой способ руководства и управления, он изменит Ваши взгляды на компанию – вашу «систему» – и на вашу роль в совершенствовании этой системы. ... Вы сталкиваетесь с проблемой изменения культуры, а многие внутри организации не принимают перемен». Так утверждают С. Джордж и А. Ваймерскирх.

Руководство, проводя изменения в организации организационно-распорядительными средствами, устанавливает новые отношения среди работников, которые со временем переходят в стереотипы, т.е. в запланированные отношения и становятся частью культуры организации. Таким образом происходит “естественное “ изменение корпоративной культуры (КК).

Логично предположить, что переход к запланированным стереотипам отношений будет идти быстрее и менее болезненно, если осознанно и целенаправленно проводить коррекцию корпоративной культуры. В этом случае будут проявляться такие функции корпоративной культуры как регулирующая и адаптивная. Здесь коррекция корпоративной культуры аналогична прививке: на дикий подвой прививается культурный привой.

Этапы коррекции корпоративной культуры и этапы внедрения СМК представлены в таблице 1.

**Таблица 1. Этапы коррекции  
КК и внедрения СМК**

Внедрение СМК	Коррекция КК
1 Введение новшества, путем применения организационно-распорядительных методов.	1 Разработка свода правил (СП).
2 Обучение персонала.	2 Доведение СП, разъяснение.
3 Обеспечение внедрения процессов СМК.	3 Убеждение персонала в необходимости и пользе следования своду правил.
4 Освоение процессов.	4 Достижение сдвига в мышлении, переход от единичного поступка к стереотипу действий.
5 Награждение и поощрение лучших.	5 Обеспечение признания лиц, приверженных своду правил.

Далее приводится свод правил разработанных в ФГОУ СПО «Уральский радиотехнический техникум им. А.С. Попова» в период внедрения СМК.

#### **Свод правил ФГОУ УРТТ им. А.С. Попова**

##### Корпоративные цели:

1. Достижение высокого качества процесса воспитания и обучения.
2. Изучение и внедрение опыта лучших образовательных учреждений
3. Забота о студентах и персонале техникума.

##### Ценности техникума:

1. Качество.
2. Честность.
3. Новаторство.
4. Личность.
5. Точность.
6. Творчество.

7. Знания
8. Профессионализм.

Правила для руководителя:

1. Определите стратегию развития своего подразделения в соответствии с общими целями.
2. Узнайте: чего хотят ваши внешние и внутренние потребители.
3. Поставьте измеримые цели своим подчиненным.
4. Обеспечьте ресурсами выполнение поставленных целей.
5. Опишите свои процессы.
6. Проводите непрерывное улучшение своих процессов.
7. Вовлеките каждого в постоянное улучшение.
8. Удовлетворите требования своих внешних и внутренних потребителей.

Правила для преподавателя:

1. Каждому студенту 100 процентные знания!
2. Каждого студента довести до выпуска!
3. Каждый преподаватель непрерывно повышает качество своей работы и осознает свое высокое предназначение на земле.

Правила для студента:

1. Студент! Тянись к знаниям как зелень к солнцу, как котенок к валерьянке.
2. Студент! Не опаздывай и не пропускай занятия.
3. Каждый выпускник техникума – мастер своего дела и красив душою.

**С.Г. Буртылева**  
МОУ СОШ № 154, Екатеринбург

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИ БЕЗОПАСНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ КАК УСЛОВИЕ  
ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЙ И ПОКАЗАТЕЛЬ РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ**

Оценивая сегодняшнюю ситуацию, ученые утверждают, что обществом востребован новый тип личности – люди, умеющие как