



ляется возможность их сравнения для различных групп, потоков, а также тематических разделов некоторых информационных дисциплин и т.п.

Предлагаемая методика резко сокращает трудовые затраты преподавателя при тестировании.

На основе проведенного анализа может быть выполнена корректировка методик преподавания для повышения качества подготовки специалистов в области информационных специальностей.

### **Благодарности**

Автор выражает благодарность Российскому фонду фундаментальных исследований за финансовую поддержку (проект № 14-07-00665).

### **Литература**

1. Семушин И.В., Цыганова Ю.В., Угаров В.В., Афанасова А.И. Опыт проектно-ориентированного обучения в университетах Ульяновска // Труды международной научно-технической конференции “Перспективные информационные технологии (ПИТ-2014)”, Самара, 30 июня-4 июля 2014 года, Изд-во Самарского научного центра РАН, с. 436-438.

2. Семушин, И.В. Модификация поведения студента и преподавателя инженерных дисциплин (проект FCA+PBL=BM) / И.В. Семушин, В.В. Угаров // Московское научное обозрение. – М., 2013. – 9(37)б. – С. 3-8.

3. Холстед М.Х. Начала науки о программах / Пер. с англ. В.М. Юфы. // Финансы и статистика. – М., 1981. – 128 с., ил.

4. Система ejudge. [Электронный ресурс]. – URL: [https://ejudge.ru/wiki/index.php/%D0%A1%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%BC%D0%B0\\_ejudge](https://ejudge.ru/wiki/index.php/%D0%A1%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%BC%D0%B0_ejudge) (Дата обращения 12.03.2015).

Л.В. Ушакова, Т.С. Назарова

## **СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ВУЗЕ**

(Тольяттинская академия управления)

Основным условием усиления политической и экономической роли России и повышения благосостояния ее населения является обеспечение роста конкурентоспособности страны. В современном мире, идущем по пути глобализации, способность быстро адаптироваться к условиям международной конкуренции становится важнейшим фактором успешного и устойчивого развития.

Главное конкурентное преимущество высокоразвитой страны связано с возможностью развития ее человеческого потенциала, которая во многом определяется состоянием системы образования. Именно в этой сфере находится источник обеспечения устойчивого экономического роста страны в средне- и дол-



госрочной перспективе. Цель политики модернизации образования состоит в обеспечении конкурентоспособности России на мировом уровне.

Формирование национальной системы обеспечения качества образования, вступление в силу нового Закона об образовании, разработка и совершенствование федеральных государственных образовательных стандартов повлекло за собой модернизацию принципов управления образовательной организацией.

Эффективное управление вузом в современных условиях представляет собой сложный процесс, состоящий из комплекса целей и задач, изучения и глубокого анализа достигнутого уровня учебно-воспитательной работы, системы рационального планирования, организации деятельности профессорско-преподавательского коллектива, выбора оптимальных путей для повышения уровня образовательных услуг и эффективный контроль.

Для успешной реализации данных целей и задач в НОУ ВПО «Тольяттинской академии управления» (далее – ТАУ) разработана, внедрена и поддерживается в рабочем состоянии система менеджмента качества (далее – СМК), соответствующая всем требованиям международного стандарта ISO 9001:2008, требованиям ENQA и другим требованиям, относящимся к деятельности образовательного учреждения (Рис.1).

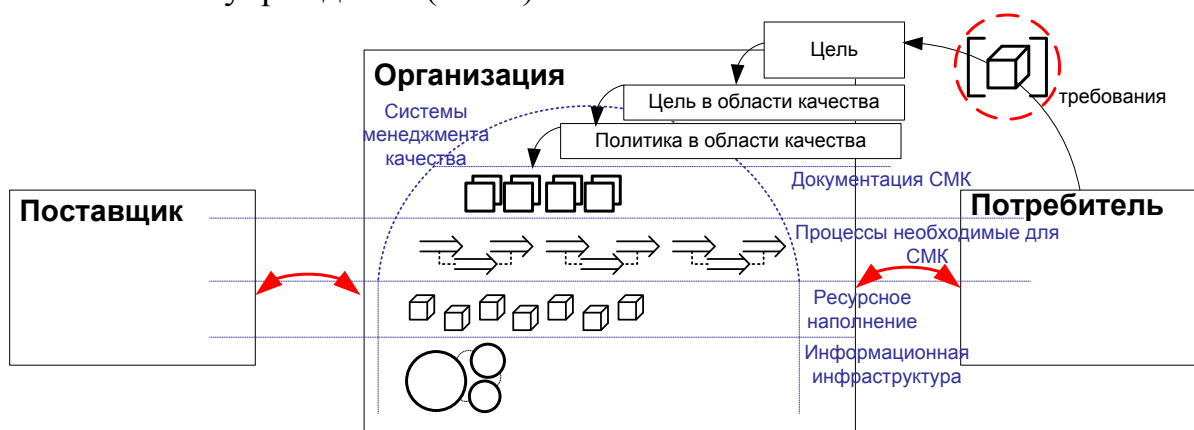


Рис. 1. Принципы функционирования СМК в ТАУ

Внедряемая система менеджмента качества оказывает непосредственное влияние на организационную культуру ТАУ. Рассматривая основные положения СМК и всеобщего менеджмента качества, следует отметить, что акцент философии TQM сделан на работников, как ее главную ценность, интересы которых совпадают с интересами организации в целом, т.е. ключевая задача – помочь людям более продуктивно реализовать себя, получая от этого наибольшее удовлетворение. Соответственно, в этом контексте реализуется принцип СМК «вовлечение работников».

Кадровое обеспечение образовательного процесса ТАУ соответствует ориентации на соблюдение федеральных государственных образовательных стандартов и на организацию практической подготовки, адекватной существующей политико-экономической ситуации в стране и мире. Для обеспечения



практической подготовки к преподавательской деятельности привлекаются действующие специалисты.

В ТАУ применяются инновационные методы управления качеством образовательного процесса. Одним из них является оценка работы преподавателей, как части образовательного процесса. Оценивание работы ППС проходит при помощи наблюдения за работой ППС и анализа результатов анкетирования обучающихся по итогам учебных курсов. В рамках данного анкетирования обучающиеся выражают свое мнение о том, какие впечатления они получили, насколько сложно было освоение нового материала, какие методы обучения были наиболее эффективны и т.д.

Отделом по работе с персоналом начато внедрение Анкет входной оценки новых преподавателей с учетом требований как к общей и так специальной (кафедральной) компетентности кандидата.

При осуществлении работы с персоналом руководство ТАУ обеспечивает организацию обратной связи с сотрудниками для определения уровня текущей удовлетворенности сотрудников. Разработаны анкеты по оценке удовлетворенности ППС работой в ТАУ. Данный процесс рассматривается с точки зрения его эффективности и достижения поставленных руководством ТАУ целей.

Полученная информация служит входными данными для процессов анализа со стороны руководства, проектирования и разработки дальнейшей стратегии управления организацией.

Высокая степень управления изменениями в рамках изменения конъюнктуры рынка, а также соответствия прогнозируемых результатов анализа со стороны руководства и фактической реальности по итогам учебного года и очередного цикла СМК свидетельствует о точности, достоверности и адекватности процесса сбора и анализа данных для стратегических выводов и поддержания политики в области качества (Рис.2)

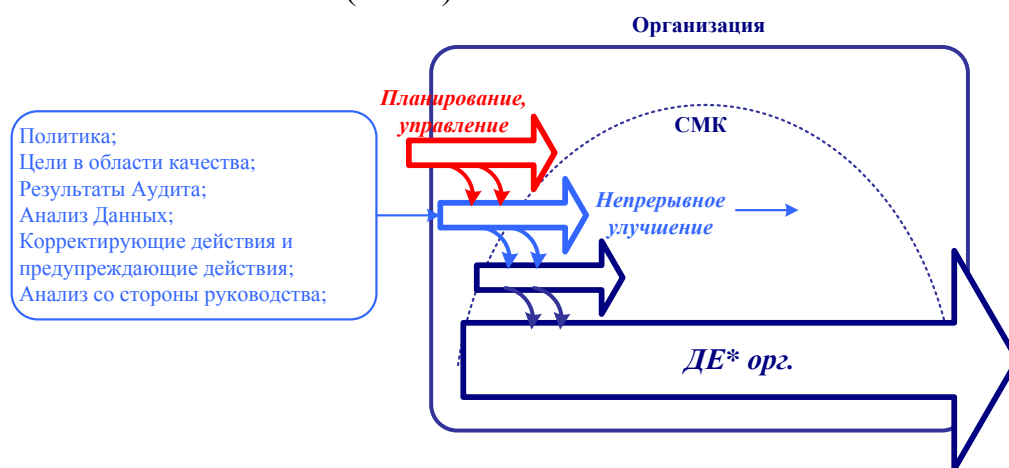


Рис. 2. Принципиальная схема непрерывного улучшения

Стратегическое направление развития, сформулированное руководством ТАУ, ориентировано на потребности и ожидания всех заинтересованных сторон (потребители, партнеры, сотрудники, акционеры, общество).



Гибкость управленческих и «технологических» процессов ТАУ позволяет осуществлять их постоянную «настройку» на удовлетворение требований как сотрудников так и обучающихся.

Эффективность деятельности организации зависит от эффективности деятельности ее сотрудников. Соответственно, руководителю необходимо выстроить такую систему управления сотрудниками, при которой эффективность их работы будет максимизирована. Именно реализация СМК в ТАУ позволяет добиться наибольшей эффективности в процессе управления персоналом.

### Литература

1. Инновационное образовательное учреждение: опыт Тольяттинской академии управления / И.В. Богданов [и др.]; под ред. С.Б. Крайчинской. – Тольятти: Тольяттинская академия управления, 2006. – 222с.

2. Отчет по результатам самообследования деятельности НОУ ВПО «Тольяттинская академия управления» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.taom.ru/images/stories/official/samoobsledovanie\\_2013-2014.pdf](http://www.taom.ru/images/stories/official/samoobsledovanie_2013-2014.pdf)

М.В. Фролова, В.А. Корнякова

## СИСТЕМА ВНУТРЕННЕЙ КОММУНИКАЦИИ КАК ИНСТРУМЕНТ УДЕРЖАНИЯ СОТРУДНИКОВ В ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ КОМПАНИЯХ

(Тольяттинская академия управления, ООО "ВАЛЕО СЕРВИС")

В течении последних 5 лет наблюдается тенденция повышенного внимания, которое уделяют компании проблеме выстраивания внутренней коммуникации.

Грамотно выстроенная система внутренней коммуникации помогает сотрудникам понимать идеологию, ценности и культуру компании, а также лучше ориентироваться в вопросах, которые касаются трудовой жизни компании и обоснованности принятия тех или иных управленческих решений.

В 2015 году многие компании переживают кризис и часто фокусируют свое внимание на финансовых последствиях экономического спада для бизнеса, восстановление которых ресурсно затратно. В то же время есть долгосрочные последствия кризиса, влияющие на рабочую среду, которым не всегда уделяется должное внимание. Планирование мероприятий и методов выстраивания эффективной внутренней коммуникации дает ряд преимуществ для организаций:

- повышение производительности;
- увеличение вероятности достижения целей компании;
- расширение возможностей для сотрудников;
- лучшее понимание ценностей и целей компании;