

## **О РОЛИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В СИСТЕМАХ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАЧЕСТВА**

Достижение качества образования в современных условиях невозможно без организации эффективной работы с персоналом. Технологии управления качеством профессионального образования, обучение и мотивацию персонала можно рассматривать как условия этого достижения. Для Уральской государственной медицинской академии процессы реформирования образования являются инновационными и направленными на повышение качества образовательного процесса, качества результата образования и качества его менеджмента.

В настоящее время возросла значимость компетентности, универсальности, ответственности сотрудников всех категорий. Стратегия развития УГМА делает акцент на кадровую политику, ориентированную на ценности человеческих отношений, высокий уровень корпоративной культуры, понимаемой как совокупность ценностей и моделей поведения, установленных в организации и усвоенных всеми ее сотрудниками. Носителем корпоративной культуры является персонал, в ней воплощаются ценности организации, методы практической деятельности.

Управление СМК весной 2013 г. провело исследование удовлетворенности 456 сотрудников, которое показало:

- более 90% респондентов удовлетворены своей профессией и лишь 1% не удовлетворены;
- 59% из числа респондентов профессорско-преподавательского состава с удовольствием делятся опытом со студентами и получают от них много новой полезной информации;
- более 80% удовлетворены отношениями в коллективе и с сотрудниками вуза, 2% не удовлетворены;
- более 60% удовлетворены возможностью повышения квалификации и перспективами получения ученой степени, число неудовлетворенных составило 11-13%;
- 48% опрошенных полностью удовлетворены возможностями участия в принятии управленческих решений, не удовлетворены – 18%.

Полученные результаты анкетирования свидетельствуют не только о положительных сторонах кадровой политики академии, но

позволили увидеть картину проблем, требующих своего разрешения. В ответах респонденты указывают на частичную неудовлетворенность предоставления социальных льгот сотрудникам, организацию питания и медицинского обслуживания, совершенствование системы мотивации труда, признания заслуг, успехов и достижений сотрудников.

Класс социально-психологических проблем, возникающих на пути преобразований, является наиболее сложным. При этом особое внимание уделяется следующим аспектам: необходимости изменения отношения к пониманию нового содержания качества медицинского образования, к совершенствованию управления качеством образования; повышению ответственности кафедр, подразделений, каждого сотрудника за выбор методов решения проблем качества;

К главным социально-психологическим проблемам, которые приходится решать вузам на пути преобразований, относятся:

- преодоление сопротивления преобразованиям;
- изменение стиля и методов управления;
- мотивация (в том числе и самомотивация) сотрудников;
- обучение персонала.

Главными тормозящими причинами на пути преобразований выступают недостаток знаний и навыков, необходимых сотрудникам для успешного осуществления инноваций, который можно успешно преодолеть в рамках программы развития персонала и подготовки кадрового резерва. Программы повышения квалификации для профессорско-преподавательского состава успешно реализуются на ФПК и ПП, для других категорий сотрудников имеются определенные трудности с обучением. Преодоление и снижение сопротивления переменам успешно осуществляется путем мотивации, вовлечения персонала в процессы управления и делегированием полномочий, согласованием по целям и интересам организации и сотрудников.

Руководство академии в реализации социальной политики стремится учесть внешние и внутренние факторы, которые влияют на направленность и усилия работников. Фактор мотивации качества – это наиболее существенное обстоятельство, влияющее на процесс мотивации качества. К внешним факторам, привлекательным для работников УГМА, относятся: стабильная работа; комфортность и безопасность условий труда; контрактные условия; направление карьеры, связанное с повышением в должности (как способ увеличить свои доходы);

размер заработной платы; надбавки, премии (бонусы). Внешние факторы мотивации связаны с условиями работы и вознаграждениями. К внутренним (внутриорганизационным) факторам мотивации относят: признание коллег и руководства; удовлетворение потребности в принадлежности к группе; потребность в самореализации; лидерство и руководство и т. п.

Анализ ответов респондентов на анкету удовлетворенности сотрудников УГМА показал, что внутренние факторы мотивации связаны с жизненными мотивами, эмоциями и чувствами работников как членов одной команды, коллектива. Эти факторы действительно влияют на создание благоприятного социально-психологического климата, поскольку для большинства сотрудников УГМА работа является неотъемлемой частью, а зачастую основной составляющей жизни человека. В этом случае особую актуальность приобретают такие аспекты: получение удовольствия от работы и ее результатов; отношения с руководством, коллегами и подчиненными; признание компетентности, достижений специалиста; внимание и восхищение коллег; успехи в карьере как стремление к лидерству; самовыражение личности и его имидж; авторитет и репутация; ощущение принадлежности к команде, организации; корпоративный патриотизм; преданность идеалам и интересам организации.

Все вышеперечисленные факторы, особенно внутренние, не возникают сами по себе, а создаются за счет определенного стиля руководства и социально-психологического климата. Система мотивации с акцентом на вторую группу факторов выступает как часть общей корпоративной культуры организации. Богатая и славная история академии, многолетние традиции научных школ, бережно сохраняются и передаются от старшего поколения молодым, нашли отражение в миссии УГМА. Во благо здоровья уральцев – изучать, исцелять, воспитывать!