

4. Задоркин В.И. Организация труда руководителя. М: ИНФРА-М, 2009. 239 с.
5. Носырева И.Г. Современные формы и методы обучения персонала // Управление развитием персонала. 2010. № 1. С.2–10.

УДК 378

д. соц.н., профессор Дырин Сергей Петрович,
Низамиева Айгуль Ринатовна,
Хазеева Айгуль Сиреневна

Елабужский институт Казанского федерального университета,
г. Елабуга

e-mail: sdyrin@yandex.ru, aygul.samatova.1995@mail.ru, aygul9595@mail.ru

**ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ
ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕНЕДЖМЕНТА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ**

**ORGANIZATIONAL CULTURE AS THE FACTOR OF INCREASE OF
EFFICIENCY OF MANAGEMENT OF THE EDUCATIONAL ORGANIZATION**

***Аннотация.** Статья посвящена рассмотрению формирования и развития организационной культуры в образовательных учреждениях. Рассмотрены определения организационной культуры, обозначено место и значение организационной культуры в менеджменте образовательного учреждения.*

***Ключевые слова.** Организационная культура; корпоративная культура; образовательные учреждения; руководитель; педагогический коллектив; формирование организационной культуры.*

***Abstract.** The article deals with the formation and development of organizational culture in educational institutions. Consider the definition of organizational culture, defined the place and importance of organizational culture in the management of educational institutions.*

***Keywords.** Organizational culture; corporate culture; educational institutions; the head; the teaching staff; the formation of the organizational culture.*

Изменения всех сфер жизни человека в настоящее время подтолкнули к совершенствованию российского образования. Процессы развития новой экономики и производства привели к увеличению потребности общества в специалистах среднего профессионального образования и вызвали изменение требований, предъявляемых обществом к качеству профессионального обучения. На сегодняшний день среднее профессиональное образование России очень быстро изменяется, ставятся новые цели и ценностные ориентации. В данных условиях по-

другому ставятся вопросы управления учреждением среднего профессионального образования. Становится своевременной проблема разработки действенных технологий управления и их оценки, нормативно-правового аспекта деятельности, создания усовершенствованных моделей управления развитием системы среднего профессионального образования и каждого отдельного учебного заведения.

Выпускник среднего профессионального учебного заведения должен обладать профессиональной культурой, мыслить наперед, быть компетентным в проблемах становления общества и окружающего мира. Данные качества выпускника позволяют ему адаптироваться на рынке труда. Стало необходимым найти новый подход к обеспечению качества работы учреждения СПО за счет эффективного управления, интенсивных педагогических технологий.

Организационная культура – это совокупность материальных, духовных, социальных ценностей, созданных и создаваемых сотрудниками компании в процессе трудовой деятельности и отражающих неповторимость, индивидуальность данной организации.

Сегодня понятие «организационная культура» широко используется в учебных заведениях. Это связано с тем, что в условиях рынка, когда большая часть социальных и профессиональных объединений и организаций выстраивает свою деятельность, основываясь на организационных (корпоративных) отношениях, система образования также должна сформировать у специалистов готовность к деятельности, которая будет направлена на достижение общих организационных (корпоративных) целей и интересов. Помимо этого, образовательные учреждения, которые получили большие права и имеют относительную экономическую самостоятельность, являются и субъектами конкуренции, которые вынуждены отстаивать свои «частные» интересы на рынке образовательных услуг.

Сотрудники воспринимают корпоративную культуру через различные знаки, символы, историю компании, структуру организации, способы вознаграждений, принятых в организации, а также язык, использующийся как средство делового общения. В большинстве организаций корпоративная культура рассматривается в качестве одного из самых эффективных и продуктивных методов корпоративного контроля. Это связано с тем, что сотрудники в организации через ее культуру начинают разделять наиболее важные цели и установки организации, что наилучшим образом сказывается на выполнении заданий [2, с. 95].

Проблемы развития организационной культуры и ее роль в системе управления высшим учебным заведением излагаются в работах А.Б. Бритова, И.Л. Васюкова, А.Н. Волкова, В.В. Волковой, Л.Н. Захаровой, Н.П. Макаркина, О.Б. Томилина, К.М. Ушакова, О.В. Шефер [7].

Роль организационной культуры в эффективном менеджменте образовательного учреждения рассматривается Н.П. Макаркиным, А.В. Бритовым, О.Б. Томилиным. В своем исследовании они делают вывод о том, что повышение эффективности деятельности учебного заведения возможно на изменениях организационной культуры; направление изменений организационной культуры

каждого учебного заведения должно основываться на объективном изучении собственных отношений внутри коллектива [7].

После анализа литературы по изучаемой проблематике можно говорить о том, что организационная культура в образовательном учреждении имеет значительный образовательный и воспитательный потенциал, потому что обладает некой системой ценностей. Для того чтобы организационная культура образовательного учреждения была стабильно направлена на результативность, нужно, чтобы между руководителем и сотрудниками было активное взаимодействие, которое будет направлено на принятие организационных (корпоративных) решений, а также на достижение общей цели. Сплоченный, творческий, активный педагогический коллектив является источником соблюдения и развития традиций, установления норм поведения, передачи духовных и материальных ценностей своим воспитанникам и молодым педагогам образовательного учреждения.

Организационная культура в образовательном учреждении представляет собой инструмент управления поведением сотрудников образовательного учреждения и вместе с этим педагогическим коллективом в целом. Применяя такой управленческий инструмент, руководитель образовательного учреждения создает определенную модель поведения педагогов, поддерживает определенный тип культуры, который доминирует в организации, а также повышает и использует его позитивный потенциал. Формирование и развитие организационной культуры образовательного учреждения позволяет достичь высоких результатов. Особенностью организационной культуры образовательного учреждения является то, что ее носителями должны являться не только педагоги и сотрудники, но и обучающиеся. Это создает особый уровень воспитательной работы в учебном заведении.

Следует отметить, что важным стимулом к работе и сплочению коллектива является совместный досуг. Личность руководителя, стиль руководства при управлении коллективом, мотивация коллектива, индивидуальные особенности каждого из сотрудников, процедуры распространения информации и обмена ею, характер контактов между сотрудниками – все это влияет на процесс формирования организационной культуры образовательного учреждения.

Таким образом, формирование организационной культуры образовательного учреждения и дальнейшее ее развитие будет направлено на эффективную работу образовательного учреждения, а именно на повышение качества образования и конкурентоспособности выпускников образовательного учреждения; повышение педагогического мастерства преподавательского состава; совершенствование всего образовательного процесса в соответствии с потребностями работодателей и при разработке новых направлений образовательного процесса.

Литература:

1. Ахметшин Э.М. Поведенческие факторы при организации контроля в системе менеджмента // Малые и средние города России: прошлое, настоящее и будущее: материалы VI Международных Стахеевских чтений. Елабуга: Изд-во Елабужского института КФУ. 2013. С. 186–189.
2. Ахметшин Э.М., Идиятуллина И.И. Взаимосвязь корпоративного контроля и корпоративной культуры // Риск-менеджмент в экономике устойчивого развития: материалы III Всероссийской научно-практической конференции студентов и молодых ученых с международным участием. Елабуга: Изд-во Елабужского института КФУ, 2015. С. 94–96. URL: <http://elibrary.ru/item.asp?id=25530635> (дата обращения: 06.03.2017).
3. Ахметшин Э.М., Каримова Л.А. Управленческий контроль в высших учебных заведениях как функция менеджмента // Экономика и социум. 2014. № 2–5 (11). С. 503–506. URL: <http://elibrary.ru/item.asp?id=22970733> (дата обращения: 06.03.2017).
5. Дырин С.П. Корпоративная культура: как ее формировать // Управление корпоративной культурой. 2010. № 3. С. 158–161.
6. Дырин С.П. Типология организационной культуры российских предприятий // Философия, наука, культура: сборник научных статей, посвященных 60-летию профессора А. А. Шестакова. Самара: Самарский государственный архитектурно-строительный университет, 2015. С. 243–256. URL: <http://elibrary.ru/item.asp?id=24937148>. (дата обращения: 06.03.2017).
7. Роль организационной культуры в эффективном менеджменте вуза // Библиофонд. URL: <http://bibliofond.ru/view.aspx?id=829553> (дата обращения: 06.03.2017).

УДК 336.221

**старший преподаватель Сазанов Олег Васильевич,
Назмеева Эндже Эдуардовна**
Елабужский институт Казанского федерального университета,
г. Елабуга

МЕТОДЫ ОПТИМИЗАЦИИ НАЛОГА НА ПРИБЫЛЬ

METHODS OF OPTIMIZATION OF INCOME TAX

***Аннотация.** В данной статье рассматривается проблема налоговой выгоды, которая актуальна в настоящее время. Речь идет о налоговой оптимизации, с которой налогоплательщик встречается ежедневно. В статье отражены основные законные способы оптимизации налогообложения.*

***Ключевые слова.** Оптимизация; налог на прибыль; закон; налоговая база.*