



«ТУРАН-АСТАНА» УНИВЕРСИТЕТІ

УНИВЕРСИТЕТ «ТУРАН-АСТАНА»

**БІРЛЕСКЕН МӘДЕНИЕТ
КОДЕКСІ**

**КОДЕКС
КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ**

АСТАНА 2017

**«ТУРАН-АСТАНА»
УНИВЕРСИТЕТІ» мекемесі**
Қазақстан Республикасы
010000, Астана қаласы,
Ы. Дүкенұлы көшесі, 29,
тел. 39-67-09, факс 39-81-18
E-mail: turan-astana@mail.ru



Учреждение «УНИВЕРСИТЕТ
«ТУРАН-АСТАНА»
Республика Казахстан
010000, г. Астана,
ул. Ы. Дүкенұлы, 29,
тел. 39-67-09, факс 39-81-18
E-mail: turan-astana@mail.ru

БҰЙРЫҚ

ПРИКАЗ

№ 134

«23» 11.2017 жыл

Оқу-әдістемелік әдебиетті әзірлеу туралы нұсқаулықты бекіту туралы

«Туран-Астана» университетінде мамандар даярлау сапасын жақсартуға және оның білім беру кеңістігіндегі беделін көтеруге бағытталған стратегиясы мен қызметінің негізгі бағдарламаларын саналы түрде қолдауды қамтамасыз ету мақсатында **БҰЙЫРАМЫН:**

1. Тіркеліп отырған бірлескен мәдениет Кодексі бекітілсін.
2. Осы бұйрықтың орындалуын бақылау әлеуметтік және тәрбие ісі жөніндегі проректор Б.К. Аяпбергеновқа жүктелсін және осы бұйрықты университеттің барлық оқу бөлімдері мен проректорларына жеткізсін.
3. Осы бұйрық оған қол қойылған күннен бастап күшіне енеді.

Об утверждении Кодекса корпоративной культуры

В целях обеспечения сознательной поддержки стратегии и основных программ деятельности университета, направленных на улучшение качества подготовки специалистов и повышения имиджа университета «Туран-Астана» в образовательном пространстве **ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить прилагаемый Кодекс корпоративной культуры.
2. Контроль выполнения настоящего приказа возложить на проректора по воспитательной и социальной работе Аяпбергенова Б.К. и довести настоящий приказ до всех учебных подразделений и проректоров университета.
3. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания.

РЕКТОР

Г.А. ДЖАПАРОВА

СОГЛАСОВАНО:

Первый проректор - проректор
по учебно-методической работе

- К.Ж. Даубаев

Проректор по воспитательной и
социальной работе

Б.К. Аяпбергенов

МАЗМҰНЫ

	бет
1 Жалпы ережелер	4
2 Кодексте пайдаланылатын негізгі ұғымдар	4
3 Университеттің тарихы, бүгінгі күні және болашағы	5
4 Университеттің міндеттік тұғыры	6
5 Бірлескен басты құндылықтыр	6
6 Бірлескен мінез-құлықтың негізгі этикалық ұстанымдары	7
7 Жұмыскерлердің міндеттері	7
8 Бөлімшелер арасындағы өзара қимыл ұстанымдары	8
9 Ұжым мүшелерінің іскерлік этикеті	8
10 Бірлескен рәміздер	13
11 Бірлескен шаралар	13
12 Бірлескен коммуникациялар	13

СОДЕРЖАНИЕ

	стр.
1 Общие положения	14
2 Основные понятия	14
3 История, современность и будущее университета	15
4 Миссия университета	16
5 Ключевые корпоративные ценности	16
6 Основные этические принципы корпоративного поведения	17
7 Обязанности работников	17
8 Принципы взаимодействия между подразделениями	18
9 Деловой этикет членов коллектива	18
10 Корпоративные символы	23
11 Корпоративные мероприятия	23
12 Корпоративные коммуникации	23

1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

Бұл «Тұран-Астана» университетінің (әрі қарай – университет) жұмыскерлері мен білім алушылардың бірлескен мәдениет Кодексі (әрі қарай – Кодекс) университеттің мамандар даярлау сапасын жақсартуға және оның білім беру кеңістігіндегі беделін көтеруге бағытталған стратегиясы мен қызметінің негізгі бағдарламаларын саналы түрде қолдауды қамтамасыз ету мақсатында енгізіліп отыр.

Университет жұмыскерлері мен білім алушылары бұдан былайғы жерде **ҰЖЫМ** деген жалпы атаумен аталады.

Кодексте ұжымның барлық мүшелеріне қатысты, университет ішіндегі, сондай-ақ одан тыс жердегі лауазымына, мәртебесіне және жүрген-тұрған орнына байланыссыз орындалуы шарт мінез-құлық ережелері мен стандарттары берілген.

Бірлескен мәдениет кодексі университеттің барлық ұжымы үшін күші бірдей құжат болып табылады және алдына мынадай міндеттерді қояды:

- 1) университет ұжымының бірлескен мәдениетін көтеру;
- 2) университет білім алушыларын белсенді қоғамдық жұмысқа ынталандыру;
- 3) университет білім алушыларының бойында жемқорлықтың кез келген көріністеріне теріс көзқарас қалыптастыру;
- 4) университет білім алушыларын діни және саяси бірлестіктердің жұмысына қатысудан бас тартуға иландыра отырып, сапалы білім алу идеясын насихаттау;
- 5) ұжымның Қазақстанның тағдыры үшін жеке жауапкершілігін, азаматтық ұстанымын қалыптастыру;
- 6) ұжымның жинақтылығын, бәсекеге қабілеттілігін, оңды құндылық бағдарларын, шығармашылық белсенділігін дамыту;
- 7) салауатты өмір салты туралы ғылыми түсініктер қалыптастыру, өздігінен рухани және табиғи жетілу іскерліктері мен дағдыларын дамыту;
- 8) ұлтаралық және әлеуметаралық қарым-қатынас тәжірибесін қалыптастыру, жанжалдардың алдын алу;
- 9) бірлескен қауымдастық және университет ұжымы мүшесі болғандығына мақтаным сезімін қалыптастыру.

2. КОДЕКСТЕ ПАЙДАЛАНЫЛАТЫН НЕГІЗГІ ҰҒЫМДАР

1) **Бірлескен мәдениет** – бұл адамдардың университетте өздерін қалай ұстауы керектігін айқындайтын ережелер мен стандарттар болып табылатын ортақ әлеуметтік мүдделердің, сенімдердің, мінез-құлық нормаларының, нұсқаулар мен құндылықтардың жүйесі.

2) **Бірлескен рух** – бұл жалпы табысқа жеткізетін жеке және ортақ мақсаттар арасындағы қатынасты үйлестіретін, жұмыскерлердің өзін-өзі тану, топтасу, университет мақсаттарының ортақтығын сезіну тетіктері арқылы өз бойына университет ұжымының жеке ерекшеліктерін біріктіретін «Мен» ұғымы.

Бірлескен рух – бұл жеке тұлға мен университеттің өзара жауаптылық рухы, өзінің «қара шаңырағы» үшін мақтаныш рухы, барлық жерде университеттің оңды беделін барынша қолдап, арттыру рухы.

Бұл университеттің танымалдық факторын, сондай-ақ өндірісте немесе салада беделге ие болып үлгерген мамандар тарапынан университет түлектерінің мансабын бірлесе қолдауды қамтамасыз етеді.

Білім алушылар деңгейінде бұл олардың өзін-өзі басқару органының белсенді рөл атқаруынан, оқытудың мазмұны мен сапасын арттыруға белсене қатысуынан, бос уақытын ұйымдастырудан байқалады. Университет білім алушылары болашақ мамандар ретінде ғана емес, сондай-ақ академиялық қоғамдастықтың нақ бүгінгі негізгі серіктестері ретінде қабылдануы тиіс.

Университеттің түлектері деңгейінде – бұл университетпен тұрақты байланыста

болу, университет пен өздері жұмыс жасайтын мекеменің мардымды қарым-қатынас орнатуына ықпал жасау, өзі бітірген жоғары оқу орнының өзге де түлектерін жұмысқа орналастыру мен олардың қызмет бабымен көтерілуіне көмек көрсету болып табылады.

3) университеттің бірлескен бет-бейнесі бірлескен мәдениеттің негізгі ұстанымдарына сәйкес келетін тұғыры, стратегиялық мақсаты мен міндеттерінің негізінде қалыптасады.

Бірлескен бет-бейненің сыртқы белгілері университеттің объектілерінде (үймереттері мен ғимараттарынан) және субъектілерінде (бірлескен БАҚ-тары мен web-сайттарынан), жарияланымдар мен ақпараттық хабарламаларда көрнекі бейнеленген университеттің бірлескен рәміздерінен (түс, логотип, ту, эмблема, әнұран, фирмалық киім, айырым белгілері мен басқа да элементтер) көрінеді.

4) Жетекшілік – бұл адамды мәдениетті етіп, оны басқаруға ұмтылдыратын нұсқаулар мен дәлелдер: бұл бір топ немесе бүкіл ұжым үшін дәлелдейтін мақсатты ұсыну, топтың мүшелеріне ықпал ету және университеттің белгілі бір көздеген мақсатына жету жолында барлық қолда бар көздерді тиімді пайдалану қабілеті.

5) университетте тәрбие берудің мәні – бұл бірлескен мәдениет нормалары мен құндылықтарына, білім алушыларды жоғары оқу орындары өмірінің нормаларына, университеттің дәстүрлеріне, қалыптасқан қарым-қатынас ерекшеліктеріне баулау.

Университетте тәрбие беру процесін ұйымдастыруда халықтың тілі мен дәстүрлерінің ерекшеліктері, білім алушылардың әлеуметтік мәртебесі мен дүниетанымы ескерілуі тиіс.

Тәрбие беру жұмысы университет ұжымы мүшелерінің айрықша қауымдастығының – **бірлескен рухының** ахуалын қалыптастыруға бағытталуы тиіс.

Бірлескен мәдениет пен идеология мәдени-ағарту қажеттіліктерінің, мүдделер мен құндылықтардың негізінде қалыптасады.

Бірлескен мәдениеттің бір бөлігі – бірлескен идеология жоғары бәсекеге, қабілеттілікке, өз ісіне деген сүйіспеншілік пен мүдделілікке, жоғары жетістіктерге жетуге деген тәкаппарлықпен ұштасуы тиіс. Университетте оқытындардың өзімен және әлеуметтік ортамен үйлесімді дамуына мүмкіндік беретін тәрбиелік орта түзу қажет.

6) Бедел – университеттің ішкі (университет ұжымының санасында қалыптасқан) және сыртқы (келушілердің, серіктестердің, билік органдары мен азаматтық қоғам субъектілерінің санасында қалыптасқан) образы.

7) Тұғыр – университеттің философиясы мен мақсаты, тіршілік ету мәні. Бұдан университеттің өзіне ұқсас оқу орындарынан айырмашылығы, оның не мақсатта және неліктен тіршілік ететіндігінің тұжырымдалған қорытындысы байқалады.

8) Іскерлік әдеп (этика) – бұл өзінің қызметінде университет ұжымының басшылыққа алатын әдеп (этика) нормалары мен ұстанымдарының жиынтығы.

9) Іскерлік тәртіп – университет жұмыскерлерінің әр түрлі іскерлік жағдайлардағы, оның ішінде іскерлік хат-хабарлар алысудағы, іскерлік қарым-қатынастардағы, жұмысқа қабылдау кезіндегі, басшылыққа қайырылудағы және т.с.с. тәртіпке келтірілген мінез-құлық ережелері жүйесін қамтитын мінез-құлық тәртібі.

10) Мүдделер тартысы – тұтас алғанда, ұжымның мүдделері мен бірлескен қарым-қатынастарға қатысатын жекелеген субъектілер немесе субъектілер топтарының мүдделері арасында таңдау жасау жағдайлары.

3. УНИВЕРСИТЕТТІҢ ТАРИХЫ, БҮГІНІ КҮНІ ЖӘНЕ БОЛАШАҒЫ

1998 Астана қаласында «Тұран» университетінің филиалы болып ашылды.

2004 жылы «Тұран» университетінің филиалынан «Тұран-Астана» университеті атты тәуелсіз мекеме болып қайта құрылды.

2007 жылы толық оқыту циклды «Тұран» білім беру корпорациясының құрамына кірді.

Бүгін университет:

1) 16 бакалавриат, 10 магистратура және 1 докторантура мамандықтары бойынша

білім беру қызметін көрсетеді;

2) үш оқу ғимараты, жатақхана, спорт және акт залдары бар;

3) профессорлық-оқытушылық құрамы – 110- адамнан астам, соның ішінде: 15 ғылым докторы және 44 ғылым кандидаты.

Университеттің оқу, ғылыми және тәрбие беру жұмысының мазмұнындағы он өзгерістердің пәрменді факторы ретіндегі университеттің оқытушы-профессорлары мен білім алушылары құрамының бірлесіп атқаратын жұмысының тиімділігін арттыруды қамтамасыз ететін шаралар жиынтығын айқындау университетті дамыту стратегиясының мақсаты болып табылады.

4. УНИВЕРСИТЕТТІҢ МІНДЕТТІК ТҰҒЫРЫ

Инновация тұрғыдан ой салуға және бәсекеге қабілетті, өзінің кәсіби қызмет саласында оң өзгерістер енгізе білетін мамандарды даярлау **университеттің тұғыры** болып табылады.

Университеттің міндеті оның білім беруді, ғылым мен өндірісті өзара ықпалдастыру, материалдық-техникалық база мен кадрлар әлеуетін нығайту, оқу үдерісінде осы заманғы әдістемелер мен технологияларды қолдану арқылы кадрлар даярлаудың жоғары сапасын қамтамасыз етуге ұмтылысты бейнелейді.

5. БІРЛЕСКЕН БАСТЫ ҚҰНДЫЛЫҚТАР

Этикалық мінез-құлықты қамтамасыз ету. Біз заң мен әлеуметтік нормаларды сақтаймыз. Құрмет, әдептілік және әділ қарым-қатынас біздің жұмысымыз бен ынтымақтастығымыздың алғышартының маңызды және даусыз қағидасы болып саналады. Біз өзгелерге құрметпен қараймыз және өзімізге де сондай қарым-қатынас болғанын қалаймыз. Біздің қызметкерлер құқықтық міндеттердің сақталуын қолдайды және басқаларға да соны ұсынады. Біз білім беру саласындағы жемқорлыққа қарсымыз. Сіз өз орныңыз осы жер деп сезіне аласыз ба? Осындай сұрақты өзіңізге қойып көріңізші. Істеп жүрген ісіңіз өзіңізге ұнай ма?

Ашық және адал қарым-қатынас орнату. Біз өз пікірімізді ашық айтамыз және басқалардікін тыңдаймыз. Қалыптан тыс идеяларды, амал, тәсілдерді қолдаймыз және барлық жаңалыққа ашықпыз. Біз саяси ойындар мен шиеленістер туғызбаймыз, өзіміздің қызметтік жағдайымызды жеке бас пайдасына қолданбаймыз. Ашықтық пен адалдық сенімге жетелейтін өзара үздік қарым-қатынасты ынталандыратынын білеміз. Әрқашан әділ әрекет етіп, мейірімді, адал болып, басқалармен қарым-қатынасты әділ бағалап, дұрыс шешім қабылдағанымызға сенімді болу маңызды. Өзіңізден: қанша адамға сізбен жұмыс істеу ұнайды деп сұраңыз. Олармен неғұрлым ашық және адал болатындай қарым-қатынасты қалай орната аласыз?

Тәртіп пен жүйелілікті қолдау. Біз барлық істе тәртіп пен жүйелілікті пайдаланамыз. Не істеу керек, нені істеуге болмайды деген аралықты нақты анықтай аламыз. Өзіміздің бизнес-үдеріске ерекше көңіл бөлеміз. Біздің ісімізде ұсақ-түйек болмайтынын білеміз. Біз басшыдан емес, орнатылған ережені бұзудан қорқуға үйретеміз. Білім беру қызметін көрсетуде адалдықты қамтамасыз ететін біздің барлық бизнес-процестерімізді автоматтандыруға ұмтыламыз. Өзіңізден: университеттің миссиясын, болашағын және стратегиясын түсінесіз бе деп сұраңыз.

Оқу мен өсуді қолдау. Біз қызметкерлеріміздің тұлға ретінде де, кәсіби салада да өсуі керек деп есептейміз. Үнемі өзгеріп отыру маңызды, өзіңіздің өскеніңізді немесе бірдене үйренгеніңізді сезінбейтін жұмыспен ымыраласуға болмайды. Біздің қызметкерлердің әлеуетінің өздері ойлағаннан әлдеқайда зор екендігіне сеніміміз мол. Мақсатымыз – сол әлеуеттің ашылуына көмектесу. Бірақ оны бірлесіп күш жұмсағанда ғана жүзеге асыру мүмкін: өз әлеуетімізді ашу үшін алдымызға асқақ мақсаттар қоя отырып, өзгеруге тиіспіз. Бұл, әрине, қиын. Дегенмен, қиын істі қолға алмасақ, бізде өсу еш уақытта болмайды.

Сондықтан, үйрене, өзгере білу және жаңаны жасау, бұл – университет үшін жасайтын және қолынан келетін әркімнің игілікті ісі. Өзіңізден: кешеге қарағанда бүгін жақсара түстім бе деп сұраңыз.

Жағымды командалық рух және отбасылық жағдай орнату. Өзіміздің корпоративтік мәдениетімізге ерекше назар аударамыз, себебі, біз командамыз, тіпті – отбасымыз. Біз бір-бірімізге қараймыз, бірімізге біріміз қамқор боламыз, бір-біріміз үшін үлкен іс тындыруға дайынбыз, себебі бір-бірімізге сенеміз, үміт артамыз. Біз бірге жұмыс атқарамыз және де бірге демаламыз. Көптеген басқа әдеттегі қызметкерлердің қарым-қатынасына қарағанда, бізді біріктіретін күш әлдеқайда мықты. Өзіңізден: әлде де тығыз ынтымақтастықта болатын командалық жұмысты қалай ынталандыруға болады деп сұраңыз. Командалық рухқа үлгі бола аласыз ба?

Аз құралмен көп іс тындыру. Жұмыс жайлы мәселеге біз салмақты қараймыз және бүкіл назарымыз сонда. Біз өз істерімізді жақсартуға мүмкіндіктің бар екендігіне сенеміз және оны түсінеміз. Бәсекелестік ортада алды болу үшін біз үнемі инновациямен айналысуымыз қажет, сондай-ақ, неғұрлым тиімді еңбек етуге тырыса отырып, өзгеріс енгізуге тиістіміз. Өзіңізден: жұмысыңызды қалай тиімді атқаруға болады деп сұраңыз. Оқу орны бөлімшелерінің және тұтас университеттің тиімді жұмыс атқаруына жеке өз басыңыз қалай көмектесе алады?

6. БІРЛЕСКЕН МІНЕЗ-ҚҰЛЫҚТЫҢ НЕГІЗГІ ЭТИКАЛЫҚ ҰСТАНЫМДАРЫ

Университетті басқару принциптері көбіне оның инновациялық қызметіне сәйкес ұйымдастырылған, ал бұл университеттің алдағы міндеттеріне және оларды шешуге ұжымды жұмылдыратын бірлескен жаңашылдық басқару стилін айқындайды.

Университет өзінің адам қорын табысты қызмет атқару көзі ретінде қарастырады. Мұнда жұмыскерлердің жеке мүдделері ескеріледі, жұмыскердің қуатын дамытуға, оны әлеуметтік кепілдіктермен қамтамасыз етуге назар аударылады. Жұмыскер мен жұмыс беруші арасындағы қатынас ұзақ мерзімдік өзара әрекеттестік, шартта көрсетілген өзара міндеттерді құрметтеу және орындау ұстанымдарында жүргізіледі.

Университеттің барлық жұмыскерлерінің лауазымдық өсу, өз қабілеттерін жүзеге асыру саласында тең мүмкіндіктері бар. Лауазымдық өсу жағдайлары және оның ойдағыдай шешілуіне ықпал ететін факторлар да университетте жалпыға бірдей қабылданған.

Университетте адамдардың қадір-қасиетін қорлайтын кез келген әдіске, кемсітушілік пен тамыр-таныстық орнықтырудың барлық түрлеріне жол берілмейді. Жеңілдіктер беру мен мадақтаулар жасау ашық түрде, мүмкіндіктердің теңдігі негізінде және ортақ мақсатына жетуге әрбір жұмыскердің қосқан үлесіне қарай шешіледі.

Университетте тиімді жетекшілік ету тәжірибесіне қолдау көрсетіледі, ал ол барынша перспективалық идеялар мен бағыттарды көре білуден және орынды тәуекелге бара алудан тұрады.

Университеттің кез келген жұмыскері бірегей тұлға ретінде қарастырылады, сондықтан университеттегі менеджмент әркімнің жеке ерекшеліктеріне назар аударуға негізделген. Барлық жұмыскерлер университеттің қамқорлығына алынған, әлеуметтік және құқықтық тұрғыдан қорғалады және өз мәселелеріне басшылық тарапынан барынша түсіністікке ие болады.

7. ЖҰМЫСКЕРЛЕРДІҢ МІНДЕТТЕРІ

Әрбір жұмыскер еңбегінің мақсаты – жоғары кәсіптік нәтижелерге қол жеткізу.

Әрбір жұмыскер ұжымның лайықты өкілі болуға тырысады, ол жоғары оқу орнын басқарудың стратегиясы мен тактикасын бірге бөліседі, мәлімделген бірлескен мақсаттардың жүзеге асырылуы үшін өзіне жауапкершілік қабылдайды және университет қызметінің нәтижеге жетуін қамтамасыз етеді.

Университет жұмыскерлері өз әріптестеріне, білім алушылар мен олардың ата-

аналарына, серіктестер мен жұмыс берушілерге ілтипатпен қарайды, сондай-ақ бірлесе тиімді жұмыс істеуге ынталылығымен көзге түседі.

Университет жұмыскерлері жеке басының мүдделерінен немесе пайдасынан артық көре отырып, университеттің мүддесіне нәтижелі қызмет етеді.

Университетте жұмыс істеу онда жоғары нәтижелі еңбек етуді көздейді, ал бұл жоғары оқу орны беделінің нығаюына септігін тигізеді.

Уақыт талабынан туындайтын өзгерістерге даяр болу, сондай-ақ жігерілілік пен тапсырманы шығармашылықпен орындауға бағдар ұстау жұмыскердің бойындағы маңызды қасиет болып келеді. Бұл дербестік, тапқырлық, пысықтық секілді қабілеттердің болуын қажет етеді.

Кез келген деңгейдегі проблемалар мен міндеттерді шешуде жұмыскердің бастама көрсетуі, іс-әрекеттерді оңтайландыруға және білім беру элементтерінің сапасын арттыруға бағытталған идеялар беріп отыруы әкімшілік тарапынан қолдау табады.

Жұмыс барысында туындайтын проблемаларды шешуде университет жұмыскерлері ең алдымен осы Кодекстің және азаматтық құқықтарды қорғайтын басқа құжаттардың принциптері мен қағидаларын басшылыққа алады.

Университет жұмыскерлері оның мүдделеріне нұқсан келтіретін әрекеттерге жол бермейді, әріптестерінің жеке өміріне араласпай, оны құрметтейді.

8. БӨЛІМШЕЛЕР АРАСЫНДАҒЫ ӨЗАРА ҚИМЫЛ ҰСТАНЫМДАРЫ

Жұмыста ең жақсы нәтижелерге жету үшін университет өзінің барлық бөлімшелерін бірлестіруге тырысады.

Университеттегі әртүрлі бөлімшелер жұмыскерлерінің өзара қарым-қатынастарының жобаларды бірлесе орындау, жұмыс мәселелерін бірлесе талқылап, шешу, бағыттарды, инновацияларды тұжырымдау, сондай-ақ демалу шараларын бірлесіп өткізу секілді түрлі формалары қолдау тауып, мадақталып отырады.

Университеттің қызметі бөлімшелердің жасампаздықпен және жинақылықпен жұмыс істеуін алда тұрған міндеттерді барынша тиімді шешу үшін олардың құрылымын тиісінше өзгертіп отыруды көздейді.

Әрбір жаңадан қабылданған жұмыскердің ұжымға дұрыс бейімделуі ескеріледі, осы мақсатта жұмыскердің шығармашылық және адами қабілеттерін ашып көрсетуіне жағдайлар туғызуға бағытталған жеке шаралар қолдану ұсынылады.

9. ҰЖЫМ МҮШЕЛЕРІНІҢ ІСКЕРЛІК ЭТИКЕТІ

9.1. Ұжымдағы қарым-қатынастар

Ұжымның тығыз топтасқандығы және әрбір жұмыскердің ортақ нәтижеге жетуге тікелей атсалысуы ағымдағы және келешектегі міндеттерді тез әрі аз шығын жұмсай отырып шеуге мүмкіндік береді, бұл жоғары оқу орнының бәсекеге қабілеттілігін және оның білім беру кеңістігіндегі тартымдылығын арттырады.

Өз жұмыскерлерінің еңбегі арқылы университеттің бәсекеге қабілеттілігін арттыру жұмыскерлердің бірлескен ұжымдық жұмысын ұйымдастыру және олардың біліктілігін көтеру жолымен жүзеге асады. Команда ішінде жұмыс істей білу қабілеті қашан да қолдау тауып отырады.

Университет басшылығы мен оған бағынышты жұмыскерлердің өзара қатынасы мен жұмыс мәселелерін шешуде кез келген тараптың жеке басының ықпал етуіне жол берілмейді. Шешімдерді қабылдау мақсатқа сәйкестілік пен әділеттілік принциптеріне сәйкес келуі тиіс.

Алда тұрған нақты міндеттерді шешу үшін уақытша жобалау топтарын құру туралы ұсыныстар әкімшіліктен қолдау табады.

Университет ұжымы өздерінің іс-әрекеттері өзгелерге нұқсан келтірмеуі туралы қамқорлық жасауға, жалпы жұрт мойындаған және бірлескен әдеп нормаларын орындауға міндеттенеді.

Жайлы жұмыс жағдайын ұйымдастыру үшін университет ұжымына іскерлік этикеттің мынадай нормалары мен ережелерін сақтау ұсынылады:

- 1) бір біріне құрметпен қарау;
- 2) әріптестеріне, басшыларға және бағынышты жұмыскерлеріне «Сіз» деп, өзінің және әкесінің атын атап қайырылу;
- 3) жұмыс уақытында өзінің қызметтік міндеттеріне қатыссыз істермен айналыспау;
- 4) әріптестеріне өзінің көңіл күйінің нашарлығын көрсетпеу;
- 5) бейпіл ауыз сөз айтпау, ұстамсыздықпен күш көрсетпеу;
- 6) жақсы орындаған жұмысы үшін әріптестерді шын жүректен мақтап отыру;
- 7) өзінің әдепсіз мінез-құлқы үшін қашан да кешірім өтіну;
- 8) достық қатынасты жұмыс жағдайына араластырмау;
- 9) әріптестерге көмектесу, білім және тәжірибе алмасу;
- 10) өзінің лауазымдық өсуі мәселелерін тікелей басшымен ғана талқылау;
- 11) өздері жоқ кезде әріптестерінің жеке немесе кәсіби қабілеттерін талқыламау.

9.2. Жетекшілер мен бағыныштылар арасындағы қатынастар

9.2.1. Бағыныштылармен сөйлесу кезінде **жетекшілерге** іскерлік этикеттің мынадай нормалары мен ережелерін сақтау ұсынылады:

- 1) бағыныштыларға әдеппен іскерлік этикеттің нормалары мен ережелерін жақсы игеру өнегелерін көрсету;
- 2) өзге жұмыскерлердің көзінше бағыныштыларды сынамау, оны жеке өзіне білдіру;
- 3) бағыныштылар алдында өзінің қателіктерін мойындай білу және оларды өзінің атына айтқан сындарлы сыны үшін қудаламау;
- 4) қол алысуда сәлемдесу үшін бірінші болып қол ұсыну;
- 5) бөлмеге кіргенде жетекші ондағылармен бірінші болып сәлемдеседі.

9.2.2. **Бағыныштыларға** мынадай әдептер ұсынылады:

- 1) егер Сіз жұмыс орнына ұзақ уақыт келе алмайтын болсаңыз, ол туралы тікелей жетекшіңізге хабардар етуіңіз керек;
- 2) әріптестеріңіздің көзінше жетекшіңіздің әдепсіз мінез-құлқына жауап қайтармаңыз. Егер өзіңіздің дұрыстығыңызға сенімді болсаңыз, одан жеке кездесуге рұқсат сұраңыз;
- 3) университет басшыларының түсін танып, аты мен әкесінің атын біліп алыңыз;
- 4) университет басшылары немесе ресми қонақтар қызмет бөлмелеріне кіргенде олармен орныңыздан тұрып сәлемдесіңіз;
- 5) дәлізде немесе ашық аумақта жетекшіні кездестіргенде бірінші болып сәлемдесіңіз;
- 6) сәлемдесу үшін жасы немесе лауазымы үлкен адам бірінші болып қол ұсынатынын есте сақтаңыз;
- 7) бөлмеге кіргенде ондағылармен бірінші болып сәлемдесіңіз.

9.3. Оқытушы әдебі (этикасы)

Оқытушы білім алушылардың еліктеуі үшін үлгі болуға тырысуы тиіс. Ол өзінің сырт келбеті мен сөйлеген сөзін қадағалап отыруға міндетті. Оқытушы рухани мәдениет пен зиялы қауымның таңдаулы дәстүрлерін таратушы болуға тиіс.

Сабаққа немесе дәріс оқуға кешігіп келуге мүлде болмайды. Егер оқытушы сабақтың басталуына кешігетіндей болса, онда аудитория алдында кешірім өтінуі тиіс, ал дәріс оқи алмайтын немесе сабақты толық көлемде жүргізе алмайтын жағдайда білім алушыларға бұл олқылықты өздерінің жеке уақыты есебінен толықтыруды ұсыну керек.

Оқытушы университет қабырғасында жүрген кезінде әріптестеріне тілектестікпен және ілтипатпен қарау мінез-құлық нормасына айналуы тиіс.

Оқытушы университет қабырғасынан тыс жүргенде де өзінің ерекше қоғамдық мәртебесі – жастардың рухани және өнегелі тәлімгері екенін және университет өкілі екенін ұмытпауы тиіс. Осыған орай оқытушы өзінің мінез-құлқын бақылауға алып, жеке өзі мен университеттің беделін түсіруге жол бермеуі тиіс.

Оқытушының білім алушыларға қатысты мынадай әрекеттер істеуіне болмайды:

- 1) білім алушылардың жеке ар намысын кемсітуге, оларға дауыс көтеруге, сырт келбеті мен киіміне жұрт алдында ескертулер жасауға;
- 2) білім беру қызметі үшін қосымша ақы талап етуге;
- 3) оқу сабақтары үстінде саяси немесе діни үгіт жүргізуге тыйым салынады.

9.4. Білім алушылар әдебі (этикасы)

Университетте оқу жылдары қажетті кәсіптік білім жинақтау уақыты ғана емес, сондай-ақ болашақ мамандардың маңызды зияткерлік, мәдени және рухани кезеңі де болып саналады.

Білім алушылар мен оқытушылардың арақатынастары бірін-бірі өзара құрметтеу принциптерінде жүргізіледі, мұнда дәрекілікке, бейпіл ауыз сөз сөйлеуге, өзгелердің арнамысы мен қадір-қасиетін кемсітуге, оларға моральдық және материалдық нұқсан келтіруге, құқыққа қарсы әрекеттер жасауға жол берілмейді.

Білім алушылар мен оқытушылардың түрлі қарым-қатынас түрлеріне – оқу мәселелерін бірлесе талқылап шешуіне, жобаларды орындауына қолдау көрсетіледі.

Оқу үдерісі барысында туындайтын проблемаларды шешуде университет білім алушылары ең алдымен әділеттік принципін басшылыққа алады.

Білім алушылардың оқылатын курстар бойынша барлық ақпаратты алуына және ақпаратты ұдайы жаңартып отыруына мүмкіндіктері бар. Олардың бағдарламада көзделген курсты толық көлемде тыңдау құқығы бар.

Білім алушылар университеттің өздерінің құқықтары мен міндеттеріне қатысы бар барлық ережелері мен нұсқауларын білуге міндетті. Олар нұсқаулар мен ережелерге қолдары жететінін біледі.

Білім алушылар сабақтардан қалмауға, оқу жоспарларында көзделген тапсырмаларды орындауға, аралық және қорытынды бақылаудан дер кезінде өтуге міндетті.

Университет қабырғасына кірген білім алушылар адамның жасына немесе мәртебесіне қарамастан, олардың барлығымен сәлемдесуге міндетті. Білім алушылар олардан оқитын немесе оқымайтынына қарамастан, университет жұмыскерлерімен, оқытушыларымен бірінші болып сәлемдеседі. Егер университеттің кіреберіс есігі алдында, өткізу пунктінде, лифтінің алдында кезек пайда болса, білім алушылар оқытушыларға, жігіттер – қыздарға жол беруі тиіс.

Университет ішіне кірген жігіттер бас киімдерін қолға алып, сырт киімдерін киім қабылдау пунктіне тапсыруы керек. Оқу аудиторияларында, асханада және жалпы жұрт пайдаланатын басқа орындарға сырт киіммен кіруге болмайды.

Білім алушыларға сабаққа таза киініп, таранып келу ұсынылады. Іскерлік стильге басымдық беріледі, өте ашық киім немесе хиджаб кию қолдау тапбайды. Сабақ уақытында (дене шынықтыру және спорт сабақтарынан басқа реттерде) шорт немесе спорт киімімен жүруге тыйым салынады.

Білім алушылар сабақтарға кешікпей келуге міндетті. Кешіккен білімгер кешірім өтініп, жұрттың назарын аудармастан, аудиториядағы өзіне ең жақын орынға отыруы тиіс.

Оқытушының тәртіп бұзған білімгерді сабақтан шығарып жіберу құқығы бар. Білімгер оқытушымен керіспей, оған бағынуға міндетті. Сабақтан соң кішіпейілділікпен түсінісіп, оқытушыдан кешірім сұрау қажет.

Білім алушылар университет қабырғасында ғана емес, сондай-ақ одан тыс орындарда да айналасындағыларға құрметпен қарауы тиіс. Қоғамдық көлікте мүгедектерге, егде адамдарға, кішкентай балалы жолаушыларға, жігіттер – қыздарға отыратын орын ұсынуы тиіс.

Тамақты аудиторияда емес, оған әдейі арналған орындарда ішу керек. Үстел үстінде қоқыс қалдыруға, түкіріп, ластауға, шайнайтын сағызды қалдыруға болмайды.

Оқу сабақтары мен кез келген ресми шаралар кезінде ұялы телефонның дыбыс белгісі өшірулі немесе дірілдеу режиміне көшірулі болуы тиіс.

Жиналыс, салтанатты мәжіліс, іскерлік кездесу, концерт, мейрам секілді әр түрлі

шараларда шығып сөйлеушілерге құрметпен қарап, тыныштықпен тәртіп сақтау керек. Қажет болған жағдайда сөйлеушілер арасындағы үзілістерде залдан шығуға болады.

Білім алушылар отбасында ата-аналарының пікіріне құлақ асуы, әдепсіздік көрсетпеуі және отбасындағы үлкендердің пікіріне менсінбей қарамауы тиіс. Даулы сәттерде мәмілеге келетін нұсқаларды тапқан жөн.

Білім алушылар университет оқытушылары мен жұмыскерлерін аты және әкесінің атымен атауы керек. Өзара сөйлесуде оқытушылар мен білім алушылар бір-біріне «Сіз» деп қайырылуы тиіс.

Сабақ өткізу барысында білім алушылардың оқытушының сөзін бөлуіне болмайды. Егер білімгердің оқытушыға қайырылғысы келсе, ол қолын көтеріп, оқытушының жауапты реакциясын күтуі керек.

Білім алушылар көлемді сөмкелерін арнайы бөлінген орынға қоюы тиіс, егер ондай орын болмаса, өзгелерге кедергі келтірмейтіндей етіп, өз орнының қасындағы еден үстіне қоюға тиіс.

Білім алушылар өзара сөйлесуде аса кішіпейіл болып, жолдастарын қорламауы, кемсітпеуі, сондай-ақ дәрекі мінез көрсетпеуі керек.

Оқу үдерісінде өзара көмек көрсету, ал сөйлесуде шынайылық, ашықтық және төзімділік мақұлданады.

Төменгі курстың білім алушыларыне кемсіте қарауға және менмендік көрсетуге болмайды.

Өз тобында, курсында, факультетте шығармашылық, жұмысқа қабілетті және достық ахуал орнату қолдау табады. Жеке дара жетекшілік рөл көрсету ұжымдық жасампаздық үрдіске ұласуы, оның бұзылуына жол бермеуі тиіс.

Салауатты өмір салты, зиянды әдеттерден арылу болашақ мамандардың лауазымдық өсуін қамтамасыз ететін қосымша факторлар болып табылады. УНИВЕРСИТЕТ білімгері болу – зор құрмет және үлкен жауапкершілік.

Мәдениет, ақыл-ой, өнегелілік – университет білім алушыларының түйінді мінездемелері.

Білім алушы мынадай әрекеттер жасамауы тиіс:

- 1) алдау мен арамдыққа ұштасатын немесе оқытушыларды шатастыратын кез келген іс әрекеттерге қатысуға;
- 2) оқытушыларды, жұмыскерлер мен жолдастарын сыйламауға;
- 3) дәлелді себепсіз сабақтан қалуға және оған кешігуге;
- 4) оқытушының рұқсатынсыз сабақ кезінде аудиториядан шығып кетуге;
- 5) спирттік ішімдіктер ішуге немесе шылым шегуге болмайды.

9.5. Жиналыстар мен кеңестер өткізу

Жиналыстар мен кеңестер – ынтымақтастықтың алқалық шешімдер қабылдауға қажетті негізгі түрлері. Жиналыстар мен кеңестер өткізуде оларға бөлінген уақытты барынша тиімділікпен пайдалану керек. Ол үшін ұжымның барлық мүшелеріне этикеттің мынадай нормалары мен ережелерін сақтау ұсынылады:

- 1) жиналысқа уақытында келу;
 - 2) алдын ала күн тәртібімен танысып, барлық қажетті материалдарды, дайындалған сұрақтарды немесе түсіндірмелерді өзімен бірге ала келу;
 - 3) жиналыс немесе кеңестің университет басшыларының кабинетінде өту барысында ұялы телефонды қабылдау бөлмеде қалдыру;
 - 4) ұжымдық жиналыс немесе кеңеске ұялы телефонсыз келу, болған жағдайда оны сөндіру;
 - 5) егер сізге залдан шығу немесе одан соң залға кіру қажет болса, дауыстамай кешірім сұрау;
 - 6) жиналысты жеке басыңыздың мәселелерін шешетін мінбе ретінде пайдаланбау;
 - 7) әрқашан сөз сөйлеуіңізге қанша уақыт бөлінетінін алдын ала анықтау керек.
- Регламенттен асып кеткені туралы жиналыс төрағасы еске салады;

- 8) келесі шешендердің уақытын қысқарту есебінен өз сөзіңізді созып жібермеу;
- 9) шешенді таныстырарда оның аты жөнін, лауазымын, оның сөйлеуі мен тақырыбының негізін атау керек.

9.6. Телефон арқылы сөйлесу

Жұмыскерлердің әріптестерімен, серіктестерімен және басқа мүдделі адамдармен телефон арқылы сөйлесу икемділігі тұтас алғанда университет туралы жағымды әсер қалдырады. Телефон арқылы сөйлесу барысында жұмыскерлерге іскерлік этикеттің мынадай нормалары мен ережелерін басшылыққа алу ұсынылады:

- 1) телефонның қоңырауына мүмкін болғанынша тез жауап беру қажет;
- 2) іскерлік серіктестерге немесе әріптестерге қоңырау шалуда өз атыңызды, лауазымыңыз бен бөлімшенізді атауыңыз қажет;
- 3) телефон арқылы сөйлесе бастағанда хабарласқан уақытыңыздың қолайлы-қолайсыздығын сұрау ұсынылады;
- 4) қашан да сұхбаттасыңызды зейін қоя тыңдауыңыз қажет, егер әңгімені жалғастыруға уақытыңыз тығыз болса, кешірім сұрап, оның қайта хабарласуын өтінізіз;
- 5) телефон арқылы сөйлесуді, әдетте, хабарласқан адам аяқтауы керек;
- 6) әлде біреулердің жұмысына жеке мәселелер бойынша хабарласу орынсыз болады;
- 7) автоматты жауап беретін телефонға хабар қалдыруда қоңырау шалған күніңізді, уақытты, атыңызды, университеттің атауын атаңыз, одан соң хабарласудың мақсатын қысқаша баяндаңыз;
- 8) егер Сіз көлемді ақпарат бермек болсаңыз, электрондық поштаны немесе факсті пайдаланыңыз;
- 9) керекті адам орнынан табылмаса, қай кезде хабарласудың ыңғайлы болатынын сұрап біліңіз немесе өзіңіздің атыңыз бен телефоныңыздың нөмірін қалдырыңыз;
- 10) егер осы сәтте орнында жоқ сіздің әріптесіңізге қоңырау шалынса, оны табуға көмектесіңіз немесе оған арналған хабарламаны қабылдап алып, кімге және қашан хабарласу керектігін анықтаңыз;
- 11) егер сөйлесу барысында байланыс үзіліп кетсе, онда қоңырау шалған адамның қайталап хабарласқаны жөн;
- 12) егер қоңырау шалушы нөмірді қате терген болса, оның терген нөмірін байыппен сұрап алып, хабарласқан адамды түзетіңіз.

9.7. Әріптестер мен серіктестерді таныстыру

Университет жұмыскерлеріне әріптестер мен серіктестерді таныстыруда этикеттің мынадай нормалары мен ережелерін сақтау ұсынылады:

- 1) лауазымы кіші жұмыскерді лауазымы үлкен жұмыскерге таныстыру;
- 2) мәртебесіз адамды мәртебелі адамға таныстыру;
- 3) лауазымдары тең адамдарды бір-біріне таныстыруда Сізге аса таныс емес адамды өзіңіз жақсы білетін адамға таныстыру;
- 4) егер Сізді таныстыратын серіктесіңіз немесе әріптесіңіз есіміңізді ұмытып қалса, ыңғайсыз жағдай тудырмау үшін, оны өзіңіз атай қойыңыз;
- 5) Сіз таныстыратын адам туралы деректерді ол өзін қалайша таныстыруды қалайтынын анықтап алып, алдын ала жинастыру ұсынылады;
- 6) әріптестердің іскерлік карточкасын зейін қоя, кішіпейілділікпен қабылдау керек;
- 7) өзі таныстыратын адамды немесе ұйымды есте сақтау керек болса, оның іскерлік карточкасын сұрап алуға болады.

9.8. Іскерлік киім

Ұжымның әрбір мүшесінің сырт келбеті - университет беделінің негізі. Іскерлік киім киюдің мынадай ережелерін басшылыққа алу ұсынылады:

- 1) іскерлік киімнің стилі сыпайы болуы тиіс;
- 2) киім жинақы болуы және іскерлік киімнің әлемде қабылданған стандарттарына

сәйкес болуы қажет;

- 3) мүмкін болса, жарқыраған әсіресе оғаш түстерден аулақ болған жөн;
- 4) әйелдер қысқа юбка киюден, ала-бажақ ашық түсті әлеміштердің және арқасы мен иығын жаппайтын киім киюден сақтанғаны жөн.

9.9. Тартулар мен көрсетілетін қызметтер

Университет жұмыскерлеріне оқу орнының білім алушылары мен серіктестерінен немесе үшінші тұлғалардан жақсы қатынасы, көрсеткен қызметі немесе берген кеңесі үшін алғыс ретінде кез келген түрде сыйлық немесе қызмет қабылдауға немесе беруге болмайды.

Сыйлықтар берудің немесе алудың өзі жанжал тудыратын жағдайдан аулақ болу қажет. Сомасының шамасына қарамастан, кез келген түрде тарту ретінде ақша алуға қатаң тыйым салынады.

Егер белгілі бір жағдайда (мысалы, тұсаукесер, таныстыру үстінде немесе басқа бір қоғамдық ірі шара ұйымдастыру кезінде) университеттің ресми өкілі ретінде тарту ұсынылған немесе қызмет көрсетілген болса, олардан бас тарту серіктестік қатынастарға нұқсан келтіретін болса, онда мұндай тартуды қабылдаудың сөкеттігі жоқ, бірақ ол туралы тікелей басшыға хабарлау қажет.

Университеттің өз серіктестеріне ұсынатын тартулары мен қызметтері оның жеке жұмыскерлерінің тартуы емес, тұтас алғанда, бүкіл университеттің атынан жасалған тарту ретінде беріледі.

Көптеген жағдайларда университеттің рәміздері салынған заттар тартулар ретінде пайдаланылуы тиіс.

Едәуір төменгі әкімшілік деңгейдегі жұмыскерлерден тартулар қабылдауға тыйым салынады. Тартуларды тең немесе едәуір жоғары әкімшілік деңгейдегі жұмыскерлерден қабылдауға рұқсат етіледі.

10. БІРЛЕСКЕН РӘМІЗДЕР

Бірлескен символдар бірлескен мәдениеттің маңызды жүйе түзуші элементтерінің бірі болып табылады. Олардың сапасының өлшемі – оңай танылатындығы, көркем және эстетикалық құндылығы.

Университеттің бірлескен символдары барлық бөлімшелер үшін бірыңғай. Оларды өзгерту тек өте қажет жағдайда әрі университет басшылығының рұқсатымен ғана мүмкін.

11. БІРЛЕСКЕН ШАРАЛАР

Университетте дәстүр бойынша мынадай бірлескен шаралар өткізу қабылданған:

- 1) Жаңа жылға арналған кеш;
- 2) «Халықаралық әйелдер күні» және «Отан қорғаушылар күні» мемлекеттік мерекелерге арналған шаралар.
- 3) университеттің туылған күніне арналған кеш.

12. БІРЛЕСКЕН КОММУНИКАЦИЯЛАР

Бірлескен мәдениет Кодексінің оның стандарттары мен нормаларын енгізу үдерісі осы заманғы ақпараттық коммуникацияларды дамытумен ұштастыра жүргізілуі тиіс. Бірлескен коммуникациялар жүйесі университетте өтіп жатқан нақты оқиғалардың толық және жеткілікті бейнеленуін қамтамасыз етуі тиіс.

Бірлескен коммуникациялар құралдарына мыналар жатады:

- 1) Ішкі бірлескен байланыс;
- 2) web портал;
- 3) электрондық кітапхана.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Кодекс корпоративной культуры работников и обучающихся (далее - Кодекс) университета «Туран-Астана» (далее – университет) вводится с целью обеспечения сознательной поддержки стратегии и основных программ деятельности университета, направленных на улучшение качества подготовки специалистов и повышения имиджа Университета в образовательном пространстве.

Работники и обучающиеся Университета далее именуются общим названием **коллектив**.

Кодекс содержит правила и стандарты поведения, распространяемые на всех членов коллектива университета независимо от занимаемой должности, статуса и места пребывания – как внутри, так и вне Университета.

Кодекс корпоративной культуры един для всего коллектива университета и имеет следующие задачи:

- 1) повысить корпоративный дух коллектива Университета;
- 2) стимулировать обучающихся к активной общественной деятельности;
- 3) сформировать у обучающихся негативное отношение к коррупционным проявлениям;
- 4) пропагандировать идею получения качественного образования, отвлекая обучающихся от участия в религиозных и политических объединениях;
- 5) формировать личную ответственность коллектива за судьбу Казахстана, активную гражданскую позицию;
- 6) развивать мобильность, конкурентоспособность, позитивные ценностные ориентации, творческую активность;
- 7) формировать научные представления о здоровом образе жизни, прививать умения и навыки духовного и физического самосовершенствования;
- 8) формировать опыт межнационального и межсоциального общения, предупреждать конфликты;
- 9) формировать чувство корпоративной общности, гордости за принадлежность к коллективу Университета.

2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

1. Корпоративная культура – это система общих социальных интересов, убеждений, норм поведения, установок и ценностей, которые являются правилами и стандартами, определяющими, как должны вести себя люди в университете.

2. Корпоративный дух – общее корпоративное "Я", объединяющее в себе индивидуальные особенности коллектива университета через механизмы самоидентификации, сплочения, осознания работниками общности целей университета, гармонизации отношений между личными и общими целями, приводящих к общему успеху.

Корпоративный дух – это дух взаимной ответственности личности и университета, гордости за свою «альма-матер», всемерного поддержания и продвижения позитивного имиджа университета везде.

Это обеспечит фактор известности университета, корпоративной поддержки карьеры выпускника университета со стороны специалистов, уже завоевавших авторитет на производстве или в отрасли.

На уровне обучающихся – проявляется как активная роль студенческого самоуправления, их участие в оценке содержания и качества обучения, в организации досуга. Обучающиеся в университете должны восприниматься не только как будущие специалисты, а как уже сегодняшние ключевые партнеры академического сообщества.

На уровне выпускников – это постоянное поддержание связи, их помощь в установлении действенных контактов университета с организациями, в которых они работают, помощь в трудоустройстве и карьерном продвижении другим выпускникам родного вуза.

3. Корпоративный стиль университета формируется на основе миссии, стратегических целей и задач в соответствии с основными принципами корпоративной культуры.

Внешние признаки корпоративного стиля выражаются в корпоративной символике университета (цвет, логотип, флаг, эмблема, гимн, фирменная одежда, знаки отличия и другие элементы), отраженной в визуальном восприятии на объектах (зданиях и сооружениях) и в субъектах университета (корпоративных СМИ и web-сайтах), публикациях и информационных сообщениях.

4. Лидерство – это установки и мотивация, побуждающие человека создавать культуру и управлять ею: это способность выдвинуть мотивирующую цель для группы или всего коллектива, оказывать влияние на членов группы и эффективно использовать все имеющиеся источники власти для достижения определенных целей университета.

5. Смысл воспитания в университете – приобщение к нормам и ценностям корпоративной культуры, приобщение обучающихся к нормам вузовской жизни, к традициям университета, к особенностям сложившихся взаимоотношений.

Особенности менталитета и традиции народа, социальный статус и мировоззрение обучающихся должны учитываться при организации воспитательного процесса в университете.

Воспитательная работа должна быть направлена на создание атмосферы особой общности членов коллектива университета – **корпоративного духа**.

Корпоративная культура и корпоративная идеология формируются на основе культурно-образовательных потребностей, интересов, ценностей.

Корпоративная идеология как часть корпоративной культуры должны отличаться некоторой амбициозностью, установкой на высокую конкурентоспособность, на высокие достижения, любовь и интерес к своему делу. Необходимо создание воспитывающей среды в университете, позволяющей личности обучающегося развиваться в гармонии с собой и социальным окружением.

6. Имидж – внутренний (существующий в сознании коллектива университета) и внешний (существующий в сознании клиентов, партнеров, органов власти и субъектов гражданского общества) образ университета.

7. Миссия – философия и предназначение, смысл существования университета, в котором проявляется отличие университета от его подобных, сформулированное утверждение относительно того, для чего и по какой причине существует университет.

8. Деловая этика – совокупность этических норм и принципов, которыми руководствуется коллектив университета в своей деятельности.

9. Деловой этикет – порядок поведения коллектива университета, включающий систему регламентированных правил поведения в различных деловых ситуациях, в том числе при деловой переписке, деловом общении, приеме на работу, обращении к руководству и т. д.

10. Конфликт интересов – ситуация выбора между интересами коллектива в целом и интересами отдельного субъекта или группы субъектов, участвующих в корпоративных отношениях.

3. ИСТОРИЯ, СОВРЕМЕННОСТЬ И БУДУЩЕЕ УНИВЕРСИТЕТА

1998 год – открытие филиала университета «Туран» в городе Астана.

2004 год – преобразование филиала университета «Туран» в самостоятельное учреждение «Университет «Туран-Астана».

2007 год – вхождение в состав образовательной корпорации «Туран» с полным циклом обучения.

В настоящее время университет «Туран-Астана»:

1) оказывает образовательные услуги по 16 специальностям бакалавриата, 10 специальностям магистратуры и 1 специальности докторантуры;

2) располагает тремя учебными корпусами, общежитием, спортивным и актовым залами;

3) профессорско-преподавательский состав – более 110 человек, из которых: 15 докторов наук и 44 кандидатов наук.

Целью Стратегии развития университета является определение комплекса мер, обеспечивающих повышение эффективности совместной работы профессорско-преподавательского состава и обучающихся университета как действенного фактора позитивных изменений в содержании учебной, научной и воспитательной работы университета.

4. МИССИЯ УНИВЕРСИТЕТА

Миссия университета заключается в подготовке инновационно-мыслящих, конкурентоспособных специалистов, способных вносить позитивные изменения в сферу своей профессиональной деятельности.

Миссия отражает стремление университета на обеспечение высокого качества подготовки кадров через интеграцию образования, науки и производства, укрепление материально-технической базы и кадрового потенциала, применение современных методик и технологий в учебном процессе.

5. КЛЮЧЕВЫЕ КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ

Обеспечивать этическое поведение. Мы соблюдаем законы и социальные нормы. Уважение, порядочность и справедливое отношение считается важным и неоспоримым столпом нашей работы и предпосылкой сотрудничества. Мы относимся к другим так же, как хотим, чтобы относились к нам. Наши работники беспристрастны и никогда не будут предлагать или поддерживать несоблюдение правовых обязательств. Мы против коррупции в образовании. Спросите себя: чувствуете ли вы, что ваше место – здесь? Нравится ли вам то, что вы делаете?

Строить открытые и честные отношения. Мы открыто высказываем свое мнение и прислушиваемся к мнению других. Мы приветствуем нестандартные идеи и подходы, мы открыты всему новому. Мы не ведем политические игры и интриги, мы не используем свое служебное положение в корыстных целях. Мы верим, что открытость и честность способствуют лучшим взаимоотношениям, потому что ведут к доверию и вере. Важно всегда действовать честно, быть сострадательным, дружелюбным, преданным и иметь уверенность, что поступаете правильно и верно оцениваете отношения с другими. Спросите себя: скольким людям нравится работать с вами? Как вы можете улучшить отношения с ними и сделать их более открытыми и честными?

Поддерживать системность и порядок. Мы используем системный подход во всем и любим порядок в делах. Мы проводим четкую грань между тем, что можно, а что нельзя. Мы уделяем большое внимание нашим бизнес-процессам. Мы знаем, что в нашем деле мелочей не бывает. Мы учим бояться не руководителя, а нарушить установленные правила. Мы стремимся к автоматизации всех наших бизнес-процессов, обеспечивающих прозрачность в оказании образовательных услуг. Спросите себя: понимаете ли вы миссию, видение и стратегию университета? С какими проблемами вы сталкиваетесь?

Приветствовать рост и обучение. Мы считаем, что нашим работникам важно расти как в личном, так и в профессиональном плане. Важно постоянно меняться, нельзя мириться с работой, на которой вы не чувствуете, что растете или учитесь чему-то. Мы верим, что у каждого нашего работника потенциал намного выше, чем он предполагает. Наша цель – помочь этому потенциалу раскрыться. Но это возможно только путем совместных усилий: чтобы раскрыть свой потенциал, мы должны захотеть ставить перед собой трудные задачи и меняться. Это трудно. Но если мы не будем браться за трудные дела, мы никогда не будем расти. Поэтому умение обучаться, меняться и создавать новое – это лучшее, что каждый может сделать для университета. Спросите себя: стали ли вы сегодня лучше, чем были вчера?

Создавать позитивный командный дух и семейную обстановку. Мы делаем упор на нашей корпоративной культуре, потому что мы команда, даже больше – мы семья. Мы присматриваем друг за другом, заботимся друг о друге и готовы очень многое сделать друг для друга, потому что мы верим друг в друга и доверяем друг другу. Мы работаем вместе, но и отдыхаем вместе. Наши узы простираются намного дальше, чем типичные отношения работников. Спросите себя: как вы можете способствовать еще более тесной командной работе? Подаете ли вы пример командного духа?

Делать больше меньшими средствами. Мы сосредоточены и серьезны когда речь идет о работе. Мы верим и понимаем, что всегда есть возможность для улучшения всего, что мы делаем. Чтобы быть впереди в конкурентной среде, нам нужно постоянно заниматься инновациями, а также вносить изменения, стремясь трудиться более эффективно. Спросите себя: как вы можете выполнять свою работу эффективнее? Как лично вы можете помочь вашему подразделению и университету в целом стать эффективнее?

6. ОСНОВНЫЕ ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ КОРПОРАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ

Принципы управления университета во многом продиктованы спецификой ее инновационной деятельности, что определяет стиль корпоративного управления как новаторский, основанный на перспективном видении задач и мобилизации коллектива университета на их решение.

Университет рассматривает человеческий ресурс как источник успешной деятельности. Учитываются личные интересы работников, уделяется внимание развитию потенциала работника, обеспечению его социальными гарантиями. Отношения между работником и работодателем строятся на принципах долгосрочного взаимодействия, уважения и четкого исполнения взаимных обязательств, предусмотренных договором.

Все работники университета имеют равные возможности в области карьерного роста, возможности самореализации. Условия карьерного роста и факторы влияния на успешность карьеры в университете одинаковы для всех.

В университете исключаются любые методы унижения достоинства людей, все формы дискриминации и протекционизма. Льготы и поощрения предоставляются на основе открытости, равенства возможностей и в соответствии со степенью вклада каждого работника в достижении общих целей.

В университете поощряется эффективное лидерство, которое состоит в умении видеть наиболее перспективные идеи и направления и в ориентации на оправданный риск.

Любой работник университета рассматривается как уникальная личность, поэтому менеджмент в университете основывается на внимании к индивидуальным особенностям каждого. Все работники находятся под опекой университета, имеют социальную и правовую защиту и обеспечены максимальным вниманием к своим проблемам со стороны руководства.

7. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

Цель деятельности каждого работника – достижение высоких профессиональных результатов, оправдание доверия и ожиданий университета.

Каждый работник призван быть достойным представителем университета, разделяет стратегию и тактику управления вузом, принимает на себя ответственность за реализацию заявленных корпоративных целей и формирует результаты деятельности университета.

Работников университета отличает внимание к коллегам, обучающимся и их родителям, партнерам и работодателям, а также нацеленность на совместную эффективную работу.

Работники университета действуют в интересах университета, отдавая ей приоритет по отношению к собственным интересам или выгодам.

Работа в университете предполагает высокую результативность деятельности, что способствует упрочению имиджа вуза.

Важным качеством считается готовность работника к изменениям, вызванным требованиями времени, а также ориентация на динамичность и творческое исполнение заданий. Это предполагает такие качества, как самостоятельность и предприимчивость.

При решении проблем и задач любого уровня поощряется инициатива работника, генерирование идей по оптимизации деятельности и повышению качества образовательного продукта.

При разрешении возникающих в рабочем процессе проблем работники университета в первую очередь руководствуются принципами и правилами настоящего Кодекса и других документов, защищающих гражданские права.

Работники университета не предпринимают действий, наносящих урон интересам университета, уважают частную жизнь коллег, не допуская какого-либо вмешательства в нее.

8. ПРИНЦИПЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МЕЖДУ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯМИ

Для достижения наилучших результатов в работе университет стремится к кооперации всех подразделений.

Поощряются различные формы корпоративных взаимоотношений работников университета разных подразделений – совместное выполнение проектов, совместное обсуждение и решение рабочих вопросов, выработка направлений, инноваций, а также совместное проведение досуговых мероприятий.

Деятельность университета предполагает креативность и мобильность подразделений, их возможное реструктурирование для более эффективного выполнения задач.

Учитывается необходимость адаптации каждого нового работника к коллективу, применения с этой целью индивидуальных мер, направленных на создание условий для раскрытия творческого и человеческого потенциала.

9. ДЕЛОВОЙ ЭТИКЕТ ЧЛЕНОВ КОЛЛЕКТИВА

9.1. Отношения в коллективе

Сплоченность коллектива и соучастие каждого работника в достижении общего результата, позволяет быстро и с низкими затратами решать текущие и перспективные задачи, что повышает конкурентоспособность вуза и его привлекательность в образовательном пространстве.

Повышение конкурентоспособности университета через работу работников происходит путем организации совместной, коллективной работы и заботы о повышении квалификации работников. Приветствуется умение работать в команде.

При общении и обсуждении рабочих вопросов с руководством и подчиненными недопустимы личностные влияния с любой стороны. Выработка решений должна соответствовать принципам целесообразности и справедливости.

Приветствуется создание временных проектных групп для решения конкретных задач.

Коллектив университета обязуется проявлять разумную заботу о том, чтобы их действия не наносили вред другим, исполнять общепринятые и корпоративные нормы этики.

Для создания и поддержания комфортной рабочей обстановки коллективу университета рекомендуется соблюдать следующие нормы и правила делового этикета:

- 1) уважительно относиться друг к другу;
- 2) обращаться к коллегам, руководителям и подчиненным на "Вы" и по имени-отчеству;
- 3) не заниматься в рабочее время делами, не связанными с выполнением служебных обязанностей;
- 4) не демонстрировать коллегам свое плохое настроение или самочувствие;
- 5) не сквернословить, не проявлять несдержанность и агрессию;
- 6) сердечно и искренне хвалить коллег за хорошо выполненную работу;
- 7) всегда извиняться за свое некорректное поведение;

- 8) не переносить дружеские отношения в рабочую обстановку;
- 9) помогать коллегам, делиться знаниями и опытом;
- 10) обсуждать вопросы своего карьерного роста только с непосредственным руководителем;
- 11) не обсуждать личные или профессиональные качества коллег в их отсутствие.

9.2. Отношения между руководителями и подчиненными

9.2.1. В отношениях с подчиненными руководителям рекомендуется соблюдать следующие нормы и правила делового этикета:

- 1) показывать подчиненным пример хорошего владения нормами и правилами этики и делового этикета;
- 2) не критиковать подчиненных в присутствии других работников, делать это конфиденциально;
- 3) уметь признавать перед подчиненными свои ошибки и не преследовать их за конструктивную критику в свой адрес;
- 4) при рукопожатии первым подавать руку для приветствия;
- 5) входящий в помещение руководитель здоровается с присутствующими первым.

9.2.2. Подчиненным рекомендуется:

- 1) информировать непосредственного руководителя о причинах своего отсутствия, если в течение длительного времени приходится отсутствовать на рабочем месте;
- 2) не отвечать в присутствии коллег на некорректное поведение руководителя. Если уверен в своей правоте, должен попросить о личной встрече;
- 3) знать в лицо и по имени-отчеству руководителей университета;
- 4) при входе руководителей университета или официальных гостей в служебные помещения приветствовать их вставанием;
- 5) при встрече в коридоре или на открытой территории с руководителем здороваться первым;
- 6) помнить, что первым подают руку для приветствия старшие по возрасту или должности;
- 7) входя в помещение, здороваться с присутствующими первым.

9.3. Этика преподавателя

Преподаватель должен стремиться быть образцом для подражания по отношению к обучающимся. Он обязан следить за своим внешним видом и своей речью. Преподаватель должен быть носителем духовной культуры и лучших традиций интеллигенции.

Недопустимы опоздания на занятия или лекции. Если преподаватель опоздал на занятие, он должен извиниться перед аудиторией, а в случае невозможности прочесть лекцию или провести занятие в полном объеме, предложить обучающимся восполнить пробел за счет своего личного времени.

Доброжелательность и внимание к коллегам должны быть поведенческой нормой во время присутствия преподавателя в университете.

Находясь вне университета, преподаватель не должен забывать о своем особом общественном статусе – духовного и нравственного наставника молодежи и своей принадлежности к университету «Туран-Астана». В соответствии с этим преподаватель должен контролировать свое поведение, не допуская личной компрометации и компрометации университета.

По отношению к обучающимся преподаватель не имеет право:

- 1) унижать личное достоинство обучающихся, повышать голос, делать им публичные замечания о внешности и одежде;
- 2) требовать дополнительную плату за образовательные услуги;
- 3) проводить на учебных занятиях политическую или религиозную агитацию.

9.4. Этика обучающихся

Годы учебы являются не только временем накопления необходимых профессиональных знаний, но и важным периодом интеллектуального, культурного и духовного развития будущих специалистов.

Взаимоотношения между обучающимися и преподавателями строятся на принципах взаимоуважения, не допускаются грубость, сквернословие, ущемление чести и достоинства других лиц, нанесение им морального или материального ущерба, совершение противоправных действий.

Поощряются различные формы общения обучающихся и преподавателей – совместное обсуждение и решение учебных вопросов, выполнение проектов.

При разрешении возникающих в учебном процессе проблем обучающиеся университета в первую очередь руководствуются принципом справедливости.

Обучающиеся могут рассчитывать на доступность всей информации по изучаемым курсам и на постоянное обновление информации. Они имеют право прослушать курс в полном объеме, предусмотренный программой.

Обучающиеся обязаны знать все правила и инструкции университета, имеющие отношение к их правам и обязанностям. Они могут рассчитывать на доступность инструкций и правил.

Обучающиеся обязаны регулярно посещать занятия, выполнять предусмотренные учебными планами задания, своевременно проходить промежуточный и итоговый контроль.

Войдя в университет, обучающиеся обязаны при встрече здороваться со всеми вне зависимости от возраста или статуса человека. Обучающиеся первыми здороваются с сотрудниками университета и преподавателями, независимо от того, учатся они у них или нет. Если у входных дверей, на пропускном пункте образовалась очередь, обучающиеся должны пропускать преподавателей, юноши – девушек.

Войдя в университет, юноши должны снять головные уборы. Верхнюю одежду обучающимся следует сдать в гардероб. Недопустимо появляться в верхней одежде в учебных аудиториях, столовой и других местах общего пользования.

Обучающимся рекомендуется приходить на занятия аккуратно одетыми и причесанными. Предпочтителен деловой стиль, не рекомендуется носить сильно открытые наряды и хиджаб. Запрещено во время занятий находиться в университете в шортах или спортивной одежде (исключение составляют занятия по физической культуре и спорту).

Обучающиеся обязаны вовремя приходить на занятия. В случае опоздания студент должен извиниться и занять, не привлекая внимания, ближайшее свободное место в аудитории.

Преподаватель имеет право удалить обучающегося с занятия за нарушение дисциплины. Обучающийся обязан подчиниться, не вступая в пререкания. После занятий необходимо вежливо объяснить и извиниться перед преподавателем.

Обучающиеся должны уважительно относиться к окружающим не только в стенах университета, но и за его пределами. В общественном транспорте уступать сидячие места инвалидам, людям пожилого возраста, пассажирам с маленькими детьми, юноши – девушкам.

Принимать пищу следует в предназначенных для этого местах, но не в аудиториях. Недопустимо оставлять мусор на столах, плевать и сорить, оставлять жевательную резинку.

Во время учебных занятий и любых официальных мероприятий звуковой сигнал мобильного телефона должен быть отключен либо переведен в режим вибрации.

На различных мероприятиях: собраниях, торжественных заседаниях, деловых встречах, концертах, праздниках – необходимо относиться к выступающим с уважением, соблюдать тишину и порядок. В случае необходимости разрешается покидать зал в паузах между выступлениями.

В семье обучающиеся должны прислушиваться к родителям, не грубить им и не относиться пренебрежительно к мнению старших в семье. В спорных ситуациях необходимо находить компромиссный вариант.

Обучающиеся должны называть преподавателей и сотрудников университета по имени-отчеству. В общении преподаватели и обучающиеся должны обращаться друг к другу на «Вы».

Обучающиеся не должны перебивать преподавателей во время проведения занятий. Если обучающемуся нужно обратиться к преподавателю, то он должен поднять руку и дожидаться ответной реакции со стороны преподавателя.

Сумки больших размеров обучающиеся должны ставить в специально отведенное место, если таковых нет, то на пол рядом со своим местом, так, что бы не мешать другим.

В общении между собой обучающиеся должны быть вежливы, не допускать унижение товарищей, дискриминацию, а также проявление агрессии.

В учебном процессе приветствуется взаимопомощь, в общении – искренность, открытость и толерантность.

Недопустимо пренебрежительное отношение к обучающимся младших курсов и проявление высокомерия.

Приветствуется стремление к созданию творческой, работоспособной и дружественной атмосферы в своей группе, на курсе, на факультете. Индивидуальное лидерство должно способствовать коллективному созидательному процессу, а не разрушать его.

Здоровый образ жизни, отказ от вредных привычек являются дополнительными факторами, обеспечивающими карьерный рост будущих специалистов.

Быть обучающимся университета – высокая честь и большая ответственность.

Культура, интеллект, нравственность – это ключевые характеристики обучающихся университета.

Обучающийся не должен:

- 1) участвовать в любых действиях, сопряженных с обманом, нечестностью или введением в заблуждение преподавателей;
- 2) неуважительно вести себя по отношению к преподавателям, сотрудникам и товарищам;
- 3) пропускать занятия или опаздывать на них без уважительной причины;
- 4) покидать аудиторию во время занятий без разрешения преподавателя;
- 5) курить или распивать спиртные напитки.

9.5. Проведение собраний и совещаний

Собрания и совещания – основные формы сотрудничества, необходимые для принятия коллегиальных решений. При проведении собраний и совещаний следует использовать отведенное время с максимальной эффективностью. Для этого всем членам коллектива рекомендуется соблюдать следующие нормы и правила этикета:

- 1) приходите на собрания вовремя;
- 2) предварительно ознакомьтесь с повесткой дня и брать с собой все необходимые материалы, заранее подготовленные вопросы или комментарии;
- 3) при проведении собрания или совещания в кабинетах руководства университета оставлять мобильные телефоны в приемной;
- 4) на коллективные собрания или совещания приходите без мобильного телефона, в случае его наличия держать его отключенным;
- 5) негромко извиниться, если необходимо выйти и после возвращения в зал;
- 6) не использовать собрания в качестве трибуны для решения личных проблем;
- 7) всегда заранее выяснять, сколько времени отводится на выступление. О превышении регламента напоминает председатель собрания;
- 8) не затягивать свое выступление за счет сокращения времени следующих ораторов;
- 9) представляя оратора, называть его фамилию, имя, отчество, должность, основание для его выступления и тему.

9.6. Телефонное общение

Умение сотрудников говорить по телефону с коллегами, партнерами и другими заинтересованными лицами способствует созданию благоприятного впечатления об университете в целом. В процессе телефонного общения работникам рекомендуется руководствоваться следующими нормами и правилами делового этикета:

- 1) отвечать на телефонный звонок необходимо, насколько это возможно, быстро;
- 2) звоня деловым партнерам или коллегам, необходимо называть свое имя, должность и подразделение;
- 3) в начале телефонного разговора рекомендуется спрашивать, в удобное ли время звоните;
- 4) необходимо всегда внимательно выслушивать собеседника, если не располагаете временем для продолжения разговора, следует извиниться и попросить собеседника перезвонить;
- 5) заканчивать телефонный разговор, как правило, следует позвонившему лицу;
- 6) не рекомендуется звонить кому-либо на работу по личным вопросам. В случае крайней необходимости быть предельно краткими;
- 7) оставляя сообщение на автоответчике, называть дату, время звонка, свое имя, название университета, а затем кратко изложить цель звонка;
- 8) если намерены передать значительный объем информации, воспользуйтесь электронной почтой или факсом;
- 9) не застав на месте нужного человека, поинтересоваться, когда удобнее перезвонить или оставить свое имя и номер телефона;
- 10) если звонят коллеге, которого в данный момент нет на рабочем месте, помочь найти его или принять для него сообщение, уточнив, куда и кому можно перезвонить;
- 11) если в процессе разговора произошел обрыв связи, перезвонить следует позвонившему лицу;
- 12) если звонящий набрал неправильный номер, вежливо уточнить набранный им номер и поправить звонившее лицо.

9.7. Представление коллег и партнеров

Работникам университета рекомендуется соблюдать следующие нормы и правила этикета при представлении коллег и партнеров:

- 1) представлять младшего по должности – старшему;
- 2) нетитулованного человека – титулованному;
- 3) представляя друг другу равных по положению людей, представлять того, кто менее знаком, тому, кого знаете лучше;
- 4) если представляющий партнер или коллега забыл Ваше имя, во избежание неловкой ситуации, назовите его сами;
- 5) рекомендуется заранее собрать данные о человеке, которого должны представить, выяснив, как именно ему хотелось бы быть представленным;
- 6) принимать визитные карточки следует вежливо и внимательно;
- 7) если нужно запомнить человека или организацию, которую он представляет, попросить визитную карточку.

9.8. Деловая одежда

Внешний вид каждого члена коллектива – основа имиджа университета. Рекомендуется придерживаться следующих правил ношения деловой одежды:

- 1) стиль деловой одежды должен быть консервативным и сдержанным;
- 2) одежда должна быть аккуратной и соответствовать принятым в мире стандартам деловой одежды;
- 3) желательно избегать ярких и вызывающих цветов;
- 4) женщинам не следует носить короткие юбки, броские украшения и одежду, открывающую спину и плечи.

9.9. Подарки и услуги

Работникам не рекомендуется принимать или передавать подарки либо услуги в любом виде от обучающихся и партнеров университета или третьих лиц в качестве благодарности за отношения, совершенную услугу или данный совет.

Необходимо избегать ситуаций, когда получение или передача подарков (услуг) может вызвать конфликт. Получение денег в качестве подарка в любом виде строго запрещено вне зависимости от суммы.

Если работнику предложен подарок или оказана услуга, как официальному представителю университета, в определенной ситуации (например, на презентации или на другом крупном общественном мероприятии), и отказ может привести к негативным последствиям для развития партнерских отношений, то факт принятия такого подарка допустим, но о нем необходимо сообщить непосредственному руководителю.

Подарки и услуги, предоставляемые университетом своим партнерам, передаются только от имени всего университета в целом, а не как подарок от отдельного работника.

В качестве подарков должны использоваться в максимальном числе случаев предметы, имеющие символику университета.

Запрещается принимать подарки от работников более низкого административного уровня. Разрешается принимать подарки от работников равного или более высокого административного уровня.

10. КОРПОРАТИВНЫЕ СИМВОЛЫ

Корпоративные символы являются одним из важных системообразующих элементов корпоративной культуры. Критерии их качества – легкоузнаваемость, художественная и эстетическая ценность, выраженная способность к самoidентификации как университета в целом, так и ее коллектива.

Корпоративные символы университета едины для всех подразделений вуза. Изменение их возможно только в исключительных случаях и с согласия руководства университета.

11. КОРПОРАТИВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

В университете принято традиционно проводить следующие корпоративные мероприятия:

- 1) вечер, посвященный Новому году;
- 2) мероприятия, посвященные государственным праздникам «Международный женский день» и «День защитника Отечества»;
- 3) вечер, посвященный дню рождения университета.

12. КОРПОРАТИВНЫЕ КОММУНИКАЦИИ

Процесс внедрения Кодекса, его стандартов и норм должен сопровождаться развитием современных информационных коммуникаций. Система корпоративных коммуникаций должна обеспечивать полное и достаточное отражение реальных событий, происходящих в университете.

К средствам корпоративных коммуникаций относятся:

- 1) внутренняя корпоративная связь;
- 2) web портал;
- 3) электронная библиотека.