



Принято решением Ученого совета  
протокол № 14 от 16.04.2016 г.

**ПОЛИТИКА КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ  
АКАДЕМИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ  
КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**Бишкек - 2016**

## ВВЕДЕНИЕ

**Корпоративная культура** - система разделяемых членами коллектива ценностей, представлений, понятий, убеждений, обычаев, традиций, этических норм.

Корпоративная культура Академии объединяет в себе профессиональную, нравственную, организационную, правовую, экономическую, коммуникативную, эстетическую, экологическую, информационную культуру, включает студенческую субкультуру.

Корпоративная культура Академии, основанная на коллективных ценностях, определяет ориентиры поведения сотрудников, преподавателей и студентов, аспирантов, слушателей (далее обучающиеся) формирует у них чувство сопричастности к профессиональному сообществу Академии, что ведет Академию к успеху и процветанию.

Политика разработана в целях развития в сознании сотрудников и студентов понимания важности корпоративной культуры для успешной деятельности Академии. Политика Академии соответствует общепринятым этическим нормам, является основой саморегулирования поведения и деятельности всех членов коллектива, призвана способствовать выполнению поставленных задач и достижению стратегических приоритетов Академии.

Успешная деятельность Академии в значительной мере зависит от того, насколько сотрудники, преподаватели и студенты объединены общими намерениями и отношением к своим обязанностям. Одним из основных документов, позволяющих ориентировать каждого члена коллектива на достижение единых целей, концентрировать их инициативу, предприимчивость, упорядочить деловое общение и обеспечить благоприятный морально-психологический климат является Политика корпоративной культуры.

**Политика регламентирует главные аспекты корпоративной культуры государственного образовательного учреждения Академии государственного управления при Президенте Кыргызской Республики.**

### СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ ПОЛИТИКИ

Политика разработана на основе общепризнанных принципов и норм законодательства Кыргызской Республики, а также в соответствии с Уставом Академии и другими локальными документами. Политика может изменяться и дополняться по решению Ученого совета Академии.

Политика содержит правила и стандарты поведения, распространяемые на всех сотрудников Академии, независимо от занимаемой должности, статуса и местопребывания – как внутри, так и вне Академии.

Политика корпоративной культуры едина для всего коллектива Академии. Администрация Академии, преподаватели, сотрудники и студенты добровольно принимают на себя обязательства по соблюдению принципов, норм и правил делового поведения, установленных данной Политикой.



## 1. БАЗОВЫЕ ПОНЯТИЯ

1. **Корпоративный дух** – общее корпоративное «Я», объединяющее в себе индивидуальные особенности работников через механизмы самоидентификации, сплочения, осознания работниками общности целей, гармонизации отношений между личными и общими целями и приводящих к общему успеху.

2. **Корпоративный стиль** - формируется на основе стратегических целей и задач в соответствии с базовыми нормативами корпоративной культуры. Внешние признаки корпоративного стиля выражаются в корпоративной символике организации (цвет, логотип, флаг, фирменная одежда, знаки отличия и другие элементы), отраженной в визуальном восприятии объектов и субъектов организации (зданий, корпоративных СМИ, web-сайтах, Internet, публикациях и информационных сообщениях) и ее персонала.

3. **Имидж** – внутренний (существующий в сознании работников) и внешний (существующий в сознании клиентов, партнеров, органов власти и субъектов гражданского общества) образ организации.

4. **Миссия** – философия и предназначение, смысл существования организации, в котором проявляется отличие данной организации от других; сформулированное утверждение относительно того, для чего и по какой причине существует организация.

5. **Деловая этика** – совокупность этических норм и принципов, которыми руководствуются работники организации в своей деятельности.

6. **Деловой этикет** – порядок поведения работников организации, 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.

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

## 2. МИССИЯ АКАДЕМИИ

Коллектив Академии ставит перед собой и всемерно способствует достижению общей цели – стать инновационным учебным заведением, интегрированным в международную систему высшего образования.

Выполнению этой миссии будет способствовать сохранение и приумножение национальных и общечеловеческих духовных ценностей, получение и распространение передовых знаний и информации, опережающая подготовка специалистов, способных придать новый импульс развития Кыргызской Республики.

Коллектив Академии использует в своей практике самые современные стандарты в обучении и воспитании творчески мыслящих личностей, способных стать будущими лидерами Кыргызстана.

Приоритет Академии – способствовать формированию личности, ориентированной на личный и профессиональный успех. Профессиональный успех выпускников Академии и их карьерный рост, а также рост профессионализма, повышение квалификации сотрудников и преподавателей Академии были и будут основной целью деятельности Академии. Студенты, выпускники, преподаватели и сотрудники – главный ресурс развития самой Академии.

Свою миссию коллектив видит в формировании ведущего в Кыргызстане вуза, обеспечивающего максимально доступное, качественное, высшее профессиональное образование, вне зависимости от места проживания и социального положения студентов.

Академия государственного управления при Президенте Кыргызской Республики призвана обеспечить:

- качественную подготовку специалистов, на основе постоянного совершенствования образовательного процесса, использования информационных технологий, практико-ориентированности образования, тесного взаимодействия с работодателями;
- развитие науки как основы высокого качества образования, создание новых образовательных проектов, технологий, услуг.

### **3. ОСНОВНЫЕ КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ АКАДЕМИИ**

- Организационная и экономическая устойчивость, открытость к переменам;
- Высокое качество образовательной и научной деятельности;
- Академические свободы и академическая ответственность;
- Стремление к совершенствованию и творческому росту;
- Патриотизм, гражданственность, конструктивное сотрудничество;
- Уважение к личности сотрудника и обучающегося, их достоинству и правам;
- Лояльность Академии, готовность сохранять и развивать существующие традиции.

В реализации ценностей корпоративной культуры Академия:

- стремится к широкой демократичности, обеспечению доступности образования, сохраняя высокие стандарты качества научно-образовательного процесса и укрепляя исследовательский и интеллектуальный потенциал, материальную базу Академии;
- обеспечивает на основе интеграции естественнонаучного и гуманитарного знания необходимые условия для достижения студентами и аспирантами высокого культурного и образовательного уровня, признавая при этом многообразие способностей и потребностей людей в разных формах и уровнях образования;
- формирует потребность к самообразованию, интеллектуальную и коммуникативную креативность, толерантность, патриотизм, активную гражданскую и жизненную позицию;
- поощряет атмосферу академической свободы и взаимопонимания; создает условия, способствующие реализации интеллектуального,



профессионального и личного потенциала сотрудников, развитию фундаментальных и прикладных научных исследований, становлению научных школ, интеграции исследовательской деятельности преподавателей, аспирантов и студентов;

- поддерживает связь с выпускниками, способствует повышению ими собственной квалификации, стремится обеспечить их высокий профессиональный и общественный статус;
- руководствуется в управлении принципами коллегиальности и сотрудничества.

#### 4. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Каждый сотрудник, разделяя корпоративные ценности Академии в профессиональной и общественной деятельности:

- соотносит свои должностные обязанности, личные задачи с корпоративными; следуя духу сообщества Академии, принимает на себя ответственность за реализацию декларированных целей и осознает свою причастность к успехам и неудачам Академии;
- ориентируется на духовность, гражданственность, патриотизм, следует нормам морали, отражающим идеалы добра, справедливости, честности и гуманизма, противостоит коррупции и протекционизму в профессиональной среде;
- дорожит деловой репутацией Академии, заботится о её позитивном имидже в профессиональном сообществе, не предпринимает действий, наносящих урон интересам Академии, пресекает любые попытки опорочить его честь и авторитет, обеспечивает конфиденциальность служебной информации;
- руководствуется нормами действующего законодательства, соблюдает условия заключенного с ним трудового договора, исполняет требования должностной инструкции, следует Правилам внутреннего трудового распорядка;
- не допускает получения за свою профессиональную деятельность каких-либо вознаграждений, услуг, льгот от организаций или граждан, не предусмотренных законодательством Кыргызской Республики, Уставом Академии;
- повышает уровень профессионального мастерства, изучает отечественный и зарубежный опыт, овладевает современными информационными технологиями, обменивается результатами исследований с коллегами и партнерами, ориентируясь при этом на цели и задачи развития Академии, сохраняя и защищая её интеллектуальную собственность, уважает авторские права, считает недопустимыми подлоги и плагиат;
- способствует созданию в Академии атмосферы доверия, доброжелательности, справедливости, уважительного отношения к достоинству и правам каждого члена коллектива, не позволяет любых форм нетерпимости, дискриминации, насилия;

- ведет себя корректно, не допускает отклонений от признанных форм делового общения, выражает поддержку, понимание, симпатии членам коллектива, не позволяет негативных оценочных суждений по поводу решений и действий администрации, коллег в присутствии обучающихся;
- формирует у обучающихся профессиональные качества по избранным направлениям подготовки (специальностям), компетентность, способность к труду и жизни в условиях современной цивилизации и экономики, основанной на знаниях; проявляет в общении с молодежью терпение и сдержанность; помогает развитию творческих способностей и навыков; способствует становлению высоконравственной личности с активной гражданской позицией;
- сохраняет и преумножает традиции Академии; уважает старшее поколение, поддерживает его активное участие в жизни Академии и общества;
- уважает семейные ценности, частную жизнь своих коллег и обучающихся;
- ведет здоровый образ жизни; заботится о поддержании своей работоспособности;
- сохраняет и бережно относится к окружающей среде;
- бережно относится к имуществу Академии, соблюдает чистоту и порядок на рабочем месте, в здании, в учебных аудиториях, классах, аккуратно и исключительно в целях исполнения должностных обязанностей использует офисную технику, средства связи, транспорт, учебное и оборудование, библиотечный фонд;
- активно участвует в корпоративных, научных, спортивных и других мероприятиях.

Студенты и выпускники Академии представляют молодое поколение, для которого стремление к овладению знаниями является постоянной жизненной установкой, заключенной в девизе: «Сильные кадры, сильная страна! Стань полезным своей стране». Непрерывное образование, культура и воспитанность, широта эрудиции и стремление к лидерству, способность принимать ответственные решения, патриотизм и гордость за свою Родину – эти жизненные ценности, которые Академия стремится сформировать у студентов в годы обучения.

## 5. ДЕЛОВОЙ ЭТИКЕТ

Сотрудники Академии должны иметь внешний вид, соответствующий характеру профессиональной деятельности, предпочитая деловой стиль одежды.

Находясь в зданиях Академии мужчины снимают головные уборы. Преподаватель имеет право не допустить к занятиям студентов в верхней одежде.

В стенах Академии при встречах принято здороваться вне зависимости от возраста и статуса человека, обращаться на «Вы». Студенты первыми приветствуют сотрудников Академии. В общении между собой сотрудники и обучающиеся проявляют вежливость, не допускают фамильярности и



ненормативной лексики.

Студенты обязаны вовремя приходить на занятия, приветствовать преподавателя, входящего в аудиторию, вставая с места. При опоздании на занятие они могут войти в аудиторию только с разрешения преподавателя. Преподаватель имеет право удалить студента с занятия за нарушение дисциплины.

Со статусом Преподаватель Академии не соотносятся следующие действия:

- унижение достоинства студентов, публичные замечания, грубость;
- проведение в стенах Академии политической или религиозной агитации.

Со статусом Студент и Аспирант Академии не соотносятся следующие действия:

- неуважительное отношение к преподавателям и сотрудникам Академии и своим товарищам;
- неэтичное поведение в стенах Академии;
- пропуск занятий или опоздание на них без уважительной причины;
- использование мобильного телефона во время занятий, экзаменов.

Со статусом Сотрудника Академии не соотносятся следующие действия:

- использование служебного положения в корыстных целях;
- неуважительное отношение к студентам, коллегам и посетителям;
- отсутствие на рабочем месте, за исключением ситуаций, связанных с выполнением служебных поручений или должностных обязанностей.

На общих мероприятиях – собраниях, заседаниях, конференциях, семинарах, деловых встречах, концертах, праздниках необходимо проявлять уважение к выступающим, соблюдать тишину и порядок, не пользоваться мобильными телефонами, переключить на режим «Без звука». В случае необходимости можно покинуть зал в паузе между выступлениями.

#### **Отношения в коллективе.**

Для создания и поддержания комфортной рабочей обстановки, сотрудникам Академии рекомендуется соблюдать следующие нормы и правила делового этикета:

- уважительно относиться друг к другу;
- обращаться к коллегам, руководителям и подчиненным на «Вы» и по имени-отчеству, а также по общепринятым национальным традициям;
- не заниматься в рабочее время делами, не связанными с выполнением служебных обязанностей;
- не демонстрировать коллегам свое плохое настроение;
- не сквернословить, не проявлять несдержанность и агрессию;
- всегда извиняться за свое некорректное поведение;
- не переносить личные отношения в рабочую обстановку;
- помогать коллегам, делиться знаниями и опытом;

- обсуждать проблемы своего карьерного роста только с непосредственным руководителем;
- не обсуждать личные и профессиональные качества коллег в их отсутствие.

## 6. ФИРМЕННЫЙ СТИЛЬ АКАДЕМИИ

Ценности корпоративной культуры Академии воплощаются в таких символах Академии, как логотип, девиз. Они закрепляют в сознании сотрудников и студентов Академии целостный образ, создают единое культурное пространство, формируют чувство гордости за принадлежность к академическому сообществу.

- Официальные цвета символики Академии – синий.
- Форма и значение официального логотипа Академии – ромб, внутри которого изображен символ человека, с поднятыми вверх руками, обозначающие стремление к знаниям, стремление стать полезным стране, а также тюндюк – национальный символ отчего дома Кыргызской Республики. Над символом человека аббревиатура официального названия Академии на государственном языке.
- Девиз Академии: «Сильные кадры, сильная страна! Стань полезным своей стране!»

В соответствии с данным положением:

- логотип Академии должен присутствовать на информационных стендах, на униформе, на официальных бланках, товарах Академии, сувенирной и презентационной продукции, рекламных материалах и пр. При невозможности использования логотипа или при необходимости применяется художественно оформленное наименование «АКАДЕМИЯ»;
- рабочие принадлежности сотрудников Академии: ежедневники, блокноты, визитницы, ручки, папки по мере возможности оформляются в едином стиле, с использованием официально установленной символики и цветовой гаммы, что создает единый образ Академии;

## 7. КОРПОРАТИВНЫЕ НАГРАДЫ И ОТЛИЧИЯ

За добросовестное выполнение должностных обязанностей и достижение высоких результатов в профессиональной деятельности сотрудники и преподаватели Академии могут быть представлены к таким формам поощрения, как:

- объявление благодарности руководством Академии;
- награждение Почетной грамотой Академии;
- премирование

С целью поощрения сотрудников Академии производятся премиальные выплаты в соответствии с Положением о премировании работников АГУПКР.

За победы в международных, республиканских, межвузовских, вузовских студенческих научных конференциях, конкурсах, олимпиадах; за высокие достижения в учебной, творческой, спортивной, общественной деятельности



студенты и аспиранты могут быть представлены к следующим формам поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение грамотами, дипломами, ценными подарками;
- награждение поездкой за границу лучших студентов Академии.

Поощрения применяются ректором по представлению руководителей структурных подразделений.

Поощрения применяются в обстановке широкой гласности, доводятся до сведения обучающихся и сотрудников вуза.

## **8. КОРПОРАТИВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ**

**Имиджевые мероприятия:** торжественное вручение дипломов.

**Государственные и профессиональные праздники, памятные дни:** День Независимости, День работников образования КР, Новый год, День Матери, День защитника Отечества, Международный женский день, Нооруз, День народной апрельской революции, День конституции, День Победы и другие.

**Научные мероприятия и интеллектуальные состязания:** заседания Ученого совета, научные конференции, симпозиумы, семинары; clash of brains; конкурс на лучшую студенческую научную работу; студенческая олимпиада; студенческая научная конференция, дебаты.

**Творческие праздники Академии:** День знаний, День государственного языка; «Посвящение в студенты», концерты к Международному Дню Студента, Таланты АГУПКР, Мисс АГУПКР; акции, посвященные Дню Победы.

**Спортивно-оздоровительные мероприятия:** спартакиады (студенческая и корпоративная); Комплексная Универсиада среди ВУЗов Кыргызстана; участие в республиканских, городских и районных соревнованиях.

**Социально-педагогические мероприятия:** конкурсы на звание «Лучший студент», «Лучший преподаватель», «Лучший сотрудник», «Лучший куратор», «Лучший тренер»; анкетирование студентов, сотрудников; благотворительная социальная акция «Твори добро!»; городская молодежная социальная акция «Мой любимый город»; новогодняя акция «Подари детям сказку».

## **9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ НОРМ ПОЛИТИКИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ**

За нарушение трудовой и учебной дисциплины в Академии в соответствии с трудовым законодательством применяются следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение (отчисление) по соответствующим основаниям.

Дисциплинарные взыскания применяются ректором Академии по представлению руководителей структурных подразделений (по представлению преподавателей).

За нарушение норм Политики корпоративной культуры Академии к студентам, сотрудникам и преподавателям Академии могут быть применены следующие меры:

- объявление публичного порицания на Ученом совете Академии;
- обсуждение в ректорате Академии;
- обсуждение на собрании студенческого самоуправления;
- рекомендация принести публичные извинения.

Сотрудники и студенты Академии обязаны знать и соблюдать Политику корпоративной культуры Академии, нести ответственность перед сообществом за свою деятельность и поведение.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Политика корпоративной культуры принимается Ученым советом, размещается на сайте Академии ([www. http://agupkr.blogspot.com/](http://agupkr.blogspot.com/)), доводится до сведения сотрудников и преподавателей отделом развития человеческих ресурсов, а обучающихся – руководителями институтов и филиалов Академии.

Предложения о внесении изменений и дополнений в настоящую Политику рассматриваются Ученым советом Академии.



**Лист регистрации изменений**

Раздел (подраздел), в который вносятся изменения	Основания для изменений	Краткая характеристика вносимых изменений	Дата и номер протокола Ученого совета (Попечительского совета)