

В конце 70-х гг. XX в., несмотря на то, что в китайской внутренней и внешней политике еще преобладал тезис о классовой борьбе, отношения с СССР ухудшились. Китай столкнулся с экспансией и возможностью военного нападения со стороны СССР. В этой ситуации Мао Цзэдун, Чжоу Эньлай и другие руководители Китая решили изменить политику в отношении США и представили СССР как «наиболее опасного врага». С посещения Никсоном летом 1971 г. Китая и до 1989 г. в отношении Китая и США реально существовала «стратегия сотрудничества», два государства объединились против угрозы экспансии СССР.

В конце 80-х – начале 90-х гг., китайско-американские отношения вступили в период неясностей, нестабильности. На практике, в 90-х гг. стратегия Китая была полностью направлена на всецелое развитие с США здоровых стабильных отношений. Однако, в отношениях КНР и США было слишком много конфликтов, таких как: права человека, Гонконг, Тибет, Тайвань, проблемы вступления КНР в ВТО, таким образом, отношения противостояния практически привели к тому, что КНР и США становились врагами. Благодаря тому, что Китай предпринял определенные усилия, страны сумели восстановить отношения и ввести их в мирное русло. Так, в 1997 г. лидер Китая впервые после окончания холодной войны посетил США. Что позволило поднять стратегическим отношениям США и КНР на новый уровень.

С тех пор и по настоящее время в стратегиях США и Китая относительно внешней политики остаются расхождения переходящие в противостояния.

Однако одновременно с этим общий курс китайско-американских отношений не является курсом на противостояние. В отношениях двух стран присутствует диалог, понимание и сотрудничество. Также Китай продолжает отстаивать принципиальную позицию в отношении Тайваня, и за исключением Тайваня в отношениях США и Китая нет пунктов, по которым может возникнуть противостояние, это основа, на которой будут развиваться отношения двух государств в будущем.

## ОТНОШЕНИЯ КИТАЯ С КОРЕЙСКОЙ НАРОДНОЙ ДЕМОКРАТИЧЕСКОЙ РЕСПУБЛИКОЙ

Тимофеева М.Л., Гурулева Т.Л.,  
Скрипкарь М.В.

*e-mail: ic.mis@mail.ru*

В ходе последних сессий, правительство КНР отметило, что борьба Китая с Северной Кореей подходит к опасной черте и эта опасность заключается вовсе не в отношениях этих стран друг с другом, а во взаимосвязях Китая с Японией и США. Исследователи в этой области полагают, что китайскому правительству необходимо пересмотреть отношения с Северной Кореей.

Северная Корея, несмотря на оппозицию со стороны мирного сообщества, неоднократно провела подземные ядерные испытания и пригрозила Южной Корее начать против нее военную операцию. После этого, международное сообщество согласилось, что это уже слишком для Северной Кореи, поэтому такой долгосрочный союзник как Китай был вынужден выйти из альянса и вступить в международный лагерь, в рамках которого вводятся всеобщие санкции против Северной Кореи.

Некоторые эксперты полагают, что отношения между Китаем и Северной Кореей сохранятся, поскольку у них много общего, в том числе идеология, территория, обе страны коммунистические, объединены союзом, который в настоящее время существует лишь на бумаге. Однако эксперт Гонконгского университета политики и МО Чинху профессор Кабосытань убежден, что хотя Северная Корея и создала Китаю целый ряд проблем в области внешней политики и некоторые китайские чиновники считают, что вопрос Северной Кореи по сравнению с другими проблемами оказался самым тяжелым для Китая, однако это лишь «вершина Айсберга». Китай твердо стоит за сохранение союзнических отношений «коммунистических стран», и никогда не сможет отказаться от Северной Кореи, выполняющей функцию буферной зоны в Восточной Азии.

### *Педагогические науки*

#### **ПОЛИТИКА И ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ КАЧЕСТВА ОБУЧЕНИЯ ГРУППЫ СТУДЕНТОВ СТАРШИХ КУРСОВ**

Акимова Т.И.

*ФГБОУ ВПО «Московский государственный технический университет радиотехники, электроники и автоматики», Дубна,  
e-mail: mirea.dubna@mail.ru*

Программа курса «Введение в менеджмент качества», который студенты осваивают в заключительном семестре теоретического обуче-

ния [1], предусматривает изучение общих принципов и подходов [2] с целью оказания помощи организациям всех видов [3] при внедрении и обеспечении функционирования эффективных систем менеджмента качества, функционирование которых, в частности, при применении к управлению персоналом [4] способствует повышению качества трудовой жизни работников [5]. Образовательные учреждения заинтересованы [6] в понимании и использовании Стандартов [7] и восьми принципов систем менеджмента качества [8] в соответствии со своими

потребностями на базе разработанных моделей [9], а именно – мотивации персонала [10], профессионального роста и развития персонала [11], связанного с получением специальных [12] компетенций, социальной и профессиональной мобильности, повышению уровня организационной культуры [13] или ее изменению при наличии внешних факторов [14], удовлетворению потребностей личности [15] в получении образования [16], основывающегося на гуманистических принципах [17], развитии [18] и оценке [19] мотивации, повышении компетенций [20] обучающихся. В связи с этим в ходе учебного курса обычно проводится много тренингов, использующих подход инклюзивного образования [21] и направленных на освоение стандартов с целью более полного и углубленного их понимания, применяются специальные квалитетрические методы [22] оценки полученного результата.

Одной из главных управленческих функций систем менеджмента качества является формирование политики и целей организации. По определению [7] Политика в области качества должна выражать официально сформулированные высшим руководством организации общие намерения (организации в целом) и направление деятельности (с целью реализации упомянутых намерений), причем Стандарт [2] требует документального оформления указанных заявлений. Политика в области качества должна, прежде всего, соответствовать назначению организации, быть совместимой с профессиональными стандартами, правовой и нормативной базой, служить основой для постановки целей в области качества – того, чего организация добивается или к чему стремится именно в области качества. Безусловно, главной целью политики организации в области качества должно быть наибольшее, а по возможности, и полное удовлетворение и требований, и ожиданий потребителей продукции или услуг этой организации, а также и других заинтересованных сторон.

В области образовательной деятельности [23] главной целью политики является подготовка квалифицированных и востребованных на рынке труда, разделенном по профессиональным сегментам [24], специалистов и научных кадров, способных работать на высокопрофессиональном уровне и применять современные коммуникационные технологии [25] и программное обеспечение [26].

Политика в области качества Московского государственного технического университета радиотехники, электроники и автоматики (МГТУ МИРЭА) определена Миссией Университета и приоритетными направлениями образовательной деятельности, одним, из которых является постоянное совершенствование образовательного процесса с целью формирования общекультурных, профессиональных, социаль-

ных и личностных компетенций выпускников [27]. Для реализации этой Политики формируются цели в области качества, которые должны быть конкретными, достижимыми, способствовать постоянному улучшению, а результаты – измеримыми. Цели в области качества могут быть сформированы либо в виде программы, либо в виде обязательств, но и в том, и в другом видах, они согласуются с Политикой в области качества. И если Политика устанавливает долгосрочные приоритеты (2–5 лет), то цели в области качества имеют краткосрочный период (до 1 года). Особое внимание при формировании целей уделяется умению обосновать ту или иную цель нормативно-правовыми или директивными документами [28]. Учитывая вышеизложенное, можно рекомендовать учебной группе студентов в качестве домашнего задания [29] сформировать Политику и цели группы в области качества в ходе обучения. Предварительно необходимо составить нумерованный список документов, каждый из которых может быть выдан студентам для выполнения задания, в который может войти, например, приказ МинОбрНауки [30]. Внимательно изучив документ, студент должен выделить цели группы (или свои личные цели) из тех положений (критериев), которые содержит данный документ, а также определить их соответствие требованиям Стандартов менеджмента качества образовательных учреждений.

Предложенный и внедренный в рамках деятельности филиала МГТУ МИРЭА в г. Дубне описанный выше подход к выполнению домашнего задания преследует еще одну цель – научить студента работать с нормативными и правовыми документами, обобщать и анализировать полученную информацию, использовать ее в своей деятельности. В ходе осуществления учебного процесса и проведения соответствующих исследований доказано, что домашнее задание на тему «Политика и цели учебной группы студентов старших курсов образовательных учреждений» решает поставленные задачи более полного и углубленного изучения Стандартов менеджмента качества обучающимися.

#### Список литературы

1. Дзюба С.Ф., Назаренко М.А., Нескоромный В.Н., Хозяинов М.С. Введение в менеджмент качества в высшем профессиональном образовании: учебное пособие – М., 2012.
2. ГОСТ Р ИСО 9000–2000. Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь. Изд. Стандартов, М., 2008.
3. Никонов Э.Г., Назаренко М.А. Модель кафедры в системе менеджмента качества // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 1. – С. 146.
4. Дзюба С.Ф., Назаренко М.А., Напеденина А.Ю. Распределение компетенций ФГОС по дисциплинам базовых циклов при подготовке магистров по направлению «Управление персоналом» // Международный журнал экспериментального образования – 2013. – № 4. – С. 171–172.
5. Назаренко М.А. Качество трудовой жизни преподавателя в современных условиях // Интеграл – 2012. – № 5. – С. 122–123.

6. Иткис М.Г., Назаренко М.А. Результаты мониторинга деятельности вузов и эффективность базовых филиалов // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 1. – С. 146–147.
7. ГОСТ Р ИСО 9001–2008. Системы менеджмента качества. Требования. Изд. Стандартов. – М., 2008.
8. ГОСТ Р ИСО 9004–2010. Системы менеджмента качества. Рекомендации по улучшению деятельности. Изд. Стандартов, М., 2010.
9. Петрушев А.А., Акимова Т.И., Назаренко М.А. Математические модели качества трудовой жизни и применение принципов менеджмента качества // Современные проблемы науки и образования – 2012. – № 6. (приложение «Экономические науки») – С. 13. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://online.rae.ru/1210> (дата обращения: 22.04.13).
10. Охорзин И.В., Акимова Т.И., Назаренко М.А. Применение принципов менеджмента качества для обеспечения социальной мотивации и улучшения качества трудовой жизни // Международный журнал экспериментального образования – 2013. – № 4. – С. 176.
11. Назаренко М.А. Технологии управления развитием персонала в диссертационных исследованиях // Успехи современного естествознания – 2013. – № 6.
12. Калугина А.Е., Назаренко М.А., Омеляненко М.Н. Развитие профессиональных компетенций в рамках дисциплины «Квантовая и оптическая электроника» при переходе с ГОС на ФГОС // Современные проблемы науки и образования – 2012. – № 6. (приложение «Педагогические науки») – С. 42. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://online.rae.ru/1212> (дата обращения: 22.05.13).
13. Назаренко М.А., Петров В.А., Сидорин В.В. Управление организационной культурой и этический кодекс вуза // Успехи современного естествознания – 2013. – № 4.
14. Назаренко М.А., Алябьева Т.А., Дзюба С.Ф., Корешкова А.Б. Изменение организационной культуры вузов при переходе на ФГОС ВПО // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 7.
15. Духнина Л.С., Лысенко Е.И., Назаренко М.А. Основные принципы социального партнерства в сфере труда и доверие к ним со стороны работающей молодежи // Международный журнал экспериментального образования – 2013. – № 4. – С. 174–175.
16. РФ ГОСТ Р 52614.2. Системы менеджмента качества. Руководящие указания по применению ГОСТ Р ИСО–2001 в сфере образования.
17. Нескоромный В.Н., Назаренко М.А., Напеденина А.Ю., Напеденина Е.Ю. Повышение мотивированности студентов и обеспечение выполнения принципа гуманистического характера образования при проведении научно-практических конференций // Международный журнал экспериментального образования – 2013. – № 4. – С. 172–173.
18. Назаренко М.А. Научно-практические конференции как дополнительный фактор мотивации студентов // Современные проблемы науки и образования – 2012. – № 6. (приложение «Педагогические науки») – С. 39. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://online.rae.ru/1207> (дата обращения: 22.04.13).
19. Дзюба С.Ф., Нескоромный В.Н., Назаренко М.А. Сравнительный анализ мотивационного потенциала студентов вузов // Бизнес в законе – 2013. – № 1. – С. 233–236.
20. Дзюба С.Ф., Назаренко М.А., Напеденина А.Ю. Развитие компетенций студентов в ходе подготовки и проведения научно-практических конференций // Современные наукоемкие технологии – 2013. – № 1. – С. 121.
21. Назаренко М.А., Дзюба С.Ф., Духнина Л.С., Никонов Э.Г. Инклюзивное образование и организация учебного процесса в вузах // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 7.
22. Назаренко М.А., Топилин Д.Н., Калугина А.Е. Квалиметрические методы оценки качества объектов в современных научных исследованиях // Успехи современного естествознания – 2013. – № 7.
23. Салимова Т.А. Управление качеством. Учебник. М.: Омега–Л, 2010.
24. Иванов А.В., Акимова Т.И., Назаренко М.А. Качество трудовой жизни и возможности использования системы менеджмента качества в сельскохозяйственной отрасли // Современные наукоемкие технологии – 2013. – № 1. – С. 124–125.
25. Назаренко М.А., Белоплатикова А.И., Лысенко Е.И. Вычислительные комплексы и системы – терминальные системы в рамках ФГОС ВПО // Успехи современного естествознания – 2013. – № 6.
26. Назаренко М.А., Адаменко А.О., Киреева Н.В. Принципы менеджмента качества и системы доработки или внесения изменений во внедренное программное обеспечение // Успехи современного естествознания – 2013. – № 7.
27. Положение о разработке Политики и Целей в области качества. СМК МИРЭА 5.1/03. П.01–10. Москва 2010.
28. Кане М.М., Иванов Б.В., Корешков В.Н., Схиртладзе А.Г. Системы, методы и инструменты менеджмента качества: Учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2009.
29. Письмо Минобразования от 27 ноября 2002 г. № 14–55–996 ин/15 «Об активизации самостоятельной работы студентов высших учебных заведений».
30. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 16 октября 2009 г. № 423 «О реализации постановления Правительства Российской Федерации от 19 августа 2009 г. № 667» (зарегистрирован Минюстом России 30 ноября 2009 г.).

### Экономические науки

#### ФОРМИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В СООТВЕТСТВИИ С ЦЕЛЯМИ ОРГАНИЗАЦИИ

Горшкова Е.С., Алябьева Т.А., Корешкова А.Б., Горькова И.А., Фетисова М.М.

*ГБОУ ВПО МО «Международный университет природы, общества и человека «Дубна», Дубна, e-mail: gorshkovaes14@gmail.com*

Многие компании в настоящее время озадачены созданием организационной культуры [1], которая соответствовала бы целям и деятельности предприятия, при этом желательно, чтобы это соответствие подтверждалось квалиметрическими методами [2]. Организационная культура является важным элементом, который позволяет обеспечить реализуемость и рентабельность проектов, достичь эффективности трудовой деятельности [3], повысить качество трудовой жизни сотрудников [4], применить современные технологии управления развитием

персонала [5] и получить результат от владения человеческими ресурсами [6].

Организационная культура – это сложная, динамичная, многоуровневая система, включающая элементы духовной [7] и материальной жизни организации, а на современном этапе нередко использующая достижения менеджмента качества [8] и математического моделирования [9]. К основным элементам организационной (иногда употребляют термин «корпоративной») культуры относятся ценности, правила, нормы, стили поведения, мировоззрение, психологический климат, обусловленный межличностными отношениями в коллективе, коммуникационная система и язык общения, формальные атрибуты культуры [10].

К важным компонентам, характеризующим содержательный аспект культуры организации, относятся трудовая этика и действующие программы материального и нематериального мотивирования [11], находящиеся в тесной связи