УДК 378.1:005

DOI 10.12737/22785

Получено 11.04.2016 Одобрено 18.04.2016 Опубликовано 17.09.2016

Кириллова О.Ю.

канд. экон. наук, доцент, профессор кафедры экономики, АНО ВО «Институт международных экономических связей», Москва

e-mail: cg_123@mail.ru

Kirillova O.Yu.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Professor at the Department of Economics, Institute of International Economic Relations, Moscow

e-mail: cg_123@mail.ru

Проблематика, задачи и перспективы развития обучения в области корпоративного управления в высшей школе РФ

Аннотация

Рассматривается проблематика систем управления образовательными организациями в сфере высшего образования. На примере основной образовательной программы – Корпоративное управление – показана взаимосвязь компетенций, приобретаемых в процессе обучения, образовательных траекторий и трудовых функций профессиональных стандартов, лежащих в основе подготовки в данной предметной области.

Ключевые слова:

корпоративное управление, основная образовательная программа, компетенции обучающегося, профессиональные стандарты, реструктуризация системы управления вузом.

Problematics, Tasks and Prospects of Education Development in the Corporate Governance Area in the Russian High School

Abstract

This article discusses the problematic of educational institutions management systems in higher education. On example of the main educational program - Corporate Governance – the author shows the competencies relationship acquired during training, educational paths and work functions of professional standards underpinning training in a given subject area.

Keywords:

corporate governance, main educational program, learner competence, professional standards, restructuring of university management system.

Высшая школа переживает структурную перестройку, сопровождающуюся фазой сжатия в сфере экономико-управленческого образования. С одной стороны, объективная основа происходящего — несоответствие спектра подготовки выпускников образовательных организаций реальным потребностям компаний в современной российской бизнес-среде. С другой — образовательные организации, в том числе и вузы, должны становиться активными членами гражданского общества, быть тесно интегрированными в окружающий социум, что, в свою очередь, невозможно вне отношений института корпоративного управления. Таким образом, возникает два направления развития корпоративности образовательных организаций — внешнее и внутреннее.

Развитие российского предпринимательства в инновационной экономике корпоративного типа требует качественно новых подходов к организации обучения. Внешний аспект развития вуза в рамках института корпоративного управления связан с такими направлениями деятельности, как корпоративная социальная ответственность, формирование гражданской позиции, благотворительность, волонтерство, взаимодействие с заинтересованными лицами и рядом других. Очевидно, что они могут быть решены только на основе качественной профессиональной подготовки выпускника.

Переход к трехуровневой системе образования обозначил необходимость преемственности образовательных программ для эффективного формирования профессиональных качеств будущего бакалавра, магистра и научного сотрудника. Со стороны рынка труда этот «коридор» задан профессиональными стандартами в соответствующей области. Тенденции упрощения государственных требований к составу и содержанию образовательных программ не добавляют ясности их разработчикам. Главными ориентирами становятся востребованность выпускника на рынке и оценка работодателя. Границы

направлений подготовки размываются, так как переход от бакалавриата к магистратуре может сопровождаться «зигзагами» образовательной траектории. При этом возможны как взаимодополняющие друг друга комбинации образовательных программ разных уровней (например, бакалавриат — «Менеджмент», магистратура — «Юриспруденция»), так и плохо сочетаемые. С одной стороны, обучающемуся предоставлена возможность смены направления подготовки в случае «непопадания в себя», с другой — отдельно взятая ступень образования не дает полной профессиональной доводки.

Современная образовательная среда предполагает создание таких условий, которые позволяют уже в процессе обучения применить полученные теоретические знания на практике и сформировать компетенции, необходимые в профессиональной деятельности. Это становится возможным благодаря тесному сотрудничеству образовательных программ с компаниямиработодателями, организации практик в структурных подразделениях, на реализацию функций которых направлена подготовка специалистов соответствующего профиля. К сожалению, до сих пор в большинстве образовательных организаций сохраняется ситуация, при которой ООП построена не по принципу «как лучше», а исходя из того «что можем». В основе этого лежит ряд объективных причин.

Во-первых, разработчиками программ бакалавриата и магистратуры выступили выпускающие кафедры. Вроде бы все логично – была выпускающая кафедра – стала выпускающая программа. Но функции кафедры при этом никто не отменял, а обязанностей по ООП добавилось ровно столько же: начиная от организации набора и рекламной компании, кончая взаимодействием со всеми заинтересованными в реализации этой программы сторонами: потенциальными абитуриентами, их родителями, профильными для соответствующего направления подготовки компаниями (их представителями из служб HR), различными структурами по трудоустройству, членами приемных комиссий и другими, в терминах теории корпоративного управления объединяемыми понятием «стейкхолдеры». При этом резкое расширение обязанностей профессорско-преподавательского состава кафедр совершенно не имеет мотивационной поддержки и ресурсного обеспечения и не вызывает энтузиазма.

Отсутствие сбалансированности полномочий и ответственности, функциональной нагрузки и адекватного стимулирования — вторая важная причина снижения качества подготовки в вузах. В процессе коммерциализации образовательных услуг кафедры (в лице заведующих) были «назначены» предприни-

мателями. Но требования рынка и госрегулятора в отношении контроля деятельности образовательной организации и качества образования в рамках ООП растут, а ресурсов у кафедр не прибавляется. Можно возразить, что появились финансовые средства от коммерческих наборов, но их достаточность, скорее, — исключение, чем правило. В большинстве случаев их хватает на то, чтобы удержаться «на плаву».

Для эффективного формирования профессиональных качеств большое значение имеет преемственность образовательных программ различных уровней. Вместе с тем в настоящее время наблюдаются существенный разрыв в преемственности образовательных программ, их ориентации на рынок труда и на конкретных работодателей. На рубеже массового выхода первой волны бакалавриата далеко не все образовательные организации смогли предложить качественное продолжение образования в магистратуре, соответствующее требованиям работодателя. При этом очевидно, что количество направлений подготовки на уровне бакалавриата должно снижаться, они должны быть простыми, понятными для выбора абитуриента, а магистратура, напротив, должна предоставлять диверсифицированный спектр программ в рамках каждого направления, перечень которых соответствует региональным потребностям рынка труда.

Корни этой проблемы уходят в то время, когда планы специалитета делились между бакалавриатом и магистратурой. Перестройка системы подготовки «сверху» без соответствующей реструктуризации системы управления вузом в длительном (не менее 5 лет) режиме частого внесения изменений в нормативно-методическую документацию привела к невосприимчивости исполнителей как на уровне отдельных структурных подразделений, так и на уровне образовательных организаций. Можно поделиться наблюдением автора: на уровне московского образовательного пространства наиболее востребованные кадры ППС ушли в вузы с сильным менеджментом, т.е. предпочли профессиональную составляющую развития, отказавшись от навязанных функций по администрированию ООП. При этом необходимо отметить полное отсутствие предложений со стороны госрегулятора в лице Министерства образования и науки РФ по изменениям в системах управления вузов, даже на уровне рекомендаций.

Подытоживая изложенное можно отметить, что для эффективной работы вузу в зоне ближайшего стратегического развития необходимо следующее:

 Интегрироваться в гражданское общество, приняв за основу деятельности принципы корпоративного управления.

- Реструктурировать систему управления таким образом, чтобы соответствовать требованиям окружающего социума, госрегулятора, рынка образовательных услуг и работодателя.
- Обеспечить преемственность основных образовательных программ в трехуровневой системе подготовки.

Ведущую роль в решении обозначенных задач играет развитие взаимодействия с ключевыми участниками образовательного процесса, прежде всего с работодателями, которое начинается с осознания разработчиками того, какие трудовые функции способен осуществлять выпускник конкретной ООП. В качестве примера можно рассмотреть магистерскую программу «Корпоративное управление», которая в июне 2016 г. была аккредитована в Национальном центре сертификации управляющих (НЦСУ) при участии членов кафедры корпоративного управления ФГБОУ ВО «Государственный университет управления».

Потребность в профессиональном осуществлении функций и процедур корпоративного управления обусловлена, с одной стороны, экономическом курсом на корпоратизацию в рамках цивилистической доктрины развития. В реалиях бизнеса это означает соблюдение баланса интересов заинтересованных сторон, учет кросс-культурных различий, социально ответственное поведение, нацеленность на взаимодействие с государством, активный диалог с ним и т.д. С другой — возрастающей ролью государства как собственника, акционера и участника корпоративных отношений, следовательно, — представительства государственных интересов в органах корпоративного управления компаний.

Отметим, что выведение на рынок такого продукта, как основная образовательная программа — ООП, нацеленная на подготовку магистров по корпоративному управлению, имеет ряд проблем, например, не пришедший к завершению спор в научной и деловой среде, кем должен быть корпоративщик в базовом образовании — экономистом, юристом или управленцем, а также несформированность потребности в практике корпоративного управления в профессионально подготовленных исполнителях соответствующих функций и процедур.

ООП «Корпоративное управление» реализуется на уровне магистратуры в объеме 120 часов на протяжении 24 месяцев на базе образовательного стандарта направления 38.04.02 «Менеджмент». Цель (миссия) образовательной программы «Корпоративное управление» — развитие у студентов личностных качеств, формирование общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных ком-

петенций в области осуществления функций систем корпоративного управления компаний различных организационно-правовых форм и сфер деятельности, занимающих активную гражданскую позицию, ведущих свою деятельность на основе баланса интересов всех участников, демонстрирующих социально ответственное поведение и нацеленных на непрерывное профессиональное совершенствование своих компетенций.

Состав и объем компетенций, формируемых в ходе освоения данной ООП, позволяет магистрам занимать должности специалистов, экспертов, помощников первых лиц и пр. В структурных подразделениях компаний, реализующих функции корпоративного управления.

В бизнес-среде профессиональными преломлениями выпускника ООП «Корпоративное управление» могут быть такие, как представитель собственника, управляющий государственным пакетом акций, член совета директоров, член ревизионной комиссии, инвестор и пр.

Карьерный рост на базе подготовки в рамках данной ООП может иметь различные функциональные направления: стратегическое, финансовое, внутреннего контроля и другие, а также развитие квалификаций 8 и 9 уровней профессиональных стандартов соответствующих направлений, предполагающих руководство структурными подразделениями и организацией в целом.

На рис. 1 отражены состав компетенций, приобретенных обучающимся в итоге освоения данной ООП, а также их трансформация в трудовые функции профессиональных стандартов соответственно выделенным образовательным траекториям.

Помимо упомянутых образовательных траекторий, на рынке труда растет интерес к специалистам по нефинансовой отчетности. Вызван он необходимостью раскрытия публичными компаниями информации об успешности ведения бизнеса, причем не только с финансовой и нормативной точек зрения.

Российские стандарты не содержат трудовой функции, характеризующей данный вид деятельности, который регламентирован международными стандартами, к основным из которых относятся:

- Стандарт AA1000, регламентирующий отчетность в области устойчивого развития организаций (разработан Институтом социальной и этической отчетности (Institute of Social and Ethical Accountability) в 2009 г.);
- Руководство по отчетности в области устойчивого развития (GRI);
- Стандарт «Саншайн» по составлению корпоративных отчетов для заинтересованных сторон;

Входные компетенции ООП «Корпоративное управление»



Желающие освоить программу подготовки магистра по ООП «Корпоративное управление» должны иметь высшее профессиональное образование, подтвержденное документом государственного образца, и владеть знаниями на уровне не ниже бакалавра по специальности «Менеджмент»:

- знать основные категории экономической науки, владеть методами анализа экономических и социальных процессов;
- знать основные функции менеджмента, понимать законы функционирования организаций;
- владеть навыками делового этикета, коммуникаций, принятия управленческих решений, управления конфликтами;
- иметь представление об управленческой деятельности в организациях различных форм собственности Наиболее рациональными в плане профессионального роста в области компетенций программы «Корпоративное управление» являются программы бакалавриата направлений «Экономика», «Менеджмент», «Юриспруденция». Возможны и другие направления бакалавриата

Профессиональные компетенции ООП «Корпоративное управление»

(на базе ОС направления «Менеджмент»)

- способность участвовать в разработке корпоративной стратегии:
- способность проводить корпоративную реструктуризацию;
- способность осуществлять корпоративные процедуры;
- способность управлять балансом интересов лиц, заинтересованных в деятельности организации;
- способность составлять нефинансовую отчетность;
- способность осуществлять функции системы внутреннего контроля

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТРАЕКТОРИИ ООП «Корпоративное управление»

•	•	•	•
Специалист по стратегическому управлению	Специалист по внутреннему контролю	Специалист по корпоратив- ному взаимодействию/ Корпоративный секретарь	Специалист по корпоративным конфликтам

ТРУДОВЫЕ ФУНКЦИИ

в соответствии с профессиональными стандартами, лежащими в основе подготовки

Управление (руководство) организацией,

разработанный Национальным центром сертификации управляющих в 2010 г. С изменениями 2016 г.

	' '			
	8 А.4: Выявлять интересы акционеров (владельцев) и определять стратегические цели и приоритеты развития организации	8 В.2: Осуществлять контроль деятельности исполнитель- ного руководства	8 А.3: Следить за эффектив- ностью применения практики корпоративного управления в компании	8 А.2: Участвовать в разрешении конфликтов акционеров. Осуществлять медиаторство в спорных или конфликтных ситуациях
8 С.2: Определять политику мотивации и вознаграждения исполнительного руководства организации		8 А.4: Выявлять интересы акционеров (владельцев) и определять стратегические цели и приоритеты развития организации		

8 D.1:

Проявлять высокий уровень личностной эффективности, умений межличностного взаимодействия

8 D.3:

Задавать собственным примером высокий уровень требований к добросовестному и честному исполнению своих обязанностей в организации

8 Е.1: Обеспечивать защиту прав и равное отношение ко всем акционерам (владельцам)
8 Е.2: Учитывать интересы стейкхолдеров и требования к корпоративной социальной ответственности

7 Δ 3·

Разрабатывать общую стратегию организации

7 B.4:

Разрабатывать организационную структуру, частные политики и процедуры, участвовать в корпоративном управлении

7 C 1

Организовать команду менеджеров высшего звена управления

7 C.2:

Координировать деятельность членов команды менеджеров высшего звена управления

7 Е.1: Оценивать проведение изменений в организации и во внешней среде						
7 Е.З: Определять необходимость и возможность изменений в организации						
II. Специалист по финансовому консультированию, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты России от 19 марта 2015 г. № 167н (зарегистрировано в Минюсте России 9 апреля 2015 г. № 36805)						
А/01.6 Мониторинг конъюнктуры рынка банковских услуг, рынка ценных бумаг, иностранной валюты, товарно-сырьевых рынков						
III. Специалист по внутреннему контролю (внутренний контролер), утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 апреля 2015 г. № 236н						
	6–7 уровень Руководство структурным/ самостоятельным специаль- ным подразделением внутреннего контроля					
	8 уровень Организация и контроль текущей деятельности системы внутреннего контроля экономического субъекта					
IV. Специалист в области медиаци Федерации от 15 декабря 2014 г. №		приказом Министерства труда	и социальной защиты Российской			
6 уровень Ведение процедуры медиации (без специализации) А/01.6 Организационно-техническое и документарное обеспечение процедуры медиации А/02.6 Подготовка к процедуре медиации А/03.6 Ведение процесса выработки, согласования условий медиативного соглашения и завершения процедуры медиации						
		7 уровень Ведение процедуры медиаци	ии в специализированной сфере			
		8 уровень Супервизия в специализиров	ванной сфере медиации			
V. Специалист по управлению рис от 7 сентября 2015 г. № 591н	сками, утвержденный приказом	Министерства труда и социал	ьной защиты Российской Федерации			
6 уровень Разработка отдельных направлений	и́ риск-менеджмента					
	7В Обеспечение эффективной работы системы управления рисками					
7C Методическая разработка, поддержание и координация процесса управления рисками						
	8D Построение и контроль процесса управления рисками					
8E Стратегическое корпоративное управление рисками						

Рис. 1. Распределение трудовых функций профессиональных стандартов по образовательным траекториям ООП «Корпоративное управление»

• Принципы Экватора, содержащие требования к отчету по социальной и экологической ответственности, разработанные Организацией «Принципы Экватора финансовых учреждений» (Equator Principles Financial Institution – EPFI) в 2006 г.

Стремление корпораций повысить устойчивость и конкурентоспособность на рынке с помощью предоставления нефинансовых отчетов имеет устойчивую тенденцию к росту, так как в них отражаются составляющие социально-ответственного поведения в бизнес-среде и окружающем социуме.

С момента своего становления корпорации прошли более чем полуторавековую историю развития и превратились в доминирующую международную форму экономической организации. В российской бизнес-среде внедрены и продолжают развиваться принципы корпоративного управления, выступающие основой поддержания благоприятного инвестиционного климата. В связи с этим перед системой высшего образования стоит важная задача — прогнозирование потребности кадров требуемой квалификации в среднесрочном периоде развития для обеспечения возможности работать на опережение запросов экономической практики.

Литература

Кириллова О.Ю. Регуляторный риск в управлении основной образовательной программой в системе высшего образования [Текст] / О.Ю. Кириллова // Качество образования. 2015. № 1-2 (январь — февраль).С. 48-53.

References

1. Kirillova O.Yu. Regulyatornyy risk v upravlenii osnovnoy obrazovatel'noy programmoy v sisteme vysshego obrazovaniya [Regulatory risk in the management of the basic educational program in higher education]. *Kachestvo obrazovaniya* [Quality of education]. 2015, I. 1-2 (January—February), pp. 48-53.