

**В.А. Чумаков, Ю.Ю. Максимова**

## **Подготовка кадров для власти, бизнеса и гражданского общества в Европе и России**

**В** этой статье анализируются две основные проблемы – определение рейтинговых позиций лучших университетов мира, сделанное независимым рейтинговым агентством «РейтОР», и распространение в России такой эффективной формы бизнес-образования, как корпоративные университеты. На фоне хороших рейтинговых результатов – 69 российских университетов включены в список лучших мировых 450 – внимание сфокусировано на многочисленных проблемах, решение которых обеспечит конкурентоспособность национального бизнес-образования.

*Two main problems are being analyzed in this article – rating of the best world universities, made by independent rating agency «ReitOR» and spreading of corporative universities in Russia as efficient form of business education. On the background of good rating results – 69 Russian universities are included into the list of 450 world best ones, – attention is focused on a number of problems which should be solved to make national business education competitive.*

*Ключевые слова: рейтинг, корпоративный университет, человеческий капитал, процедуры оценки, расходы на обучение, образовательный аутсорсинг, эталонные участки.*

*Rating, corporative university, human capital, rating procedures, expenditures for education, educational outsourcing, benchmarking sector.*

В начале 2009 г. независимое рейтинговое агентство «РейтОР» представило рейтинг ведущих университетов мира. Из примерно

15 тыс. вузов мира было отобрано более 500 университетов из 70 стран [Пресс-релиз, 2009]. В окончательный вариант рейтинга вошло 430 университетов.

Российскую Федерацию в рейтинге представили 69 вузов. В десятке лучших учебных заведений страны оказались Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Московский государственный технический университет им. Н.Э. Баумана, Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербургский государственный политехнический университет, Московский инженерно-физический институт (государственный университет), Московский физико-технический институт (государственный университет), Российский университет дружбы народов, Московский энергетический институт (технический университет) и Кубанский государственный университет.

Кроме того, пожалуй, самый узнаваемый за рубежом российский бренд элитного просвещения – МГИМО (государственный университет) – также подтвердил свой высокий статус в мировой образовательной системе. Как и прежде, МГИМО занимает высокое место по специальному показателю «международная деятельность», уступая по этому критерию лишь отечественному же РУДН и занимая второе место среди российских вузов вообще в рейтинге ведущих университетов мира [МГИМО, 2009].

В первую сотню самых привлекательных для инвестиций в человеческий капитал университетов мира вошли 48 университетов США, 12 – Великобритании, 8 – Японии, 6 – Германии, 5 – Австралии, по 4 – Канады и Швейцарии, 3 – России, по 2 – Нидерландов и Франции и по 1 университету из Швеции, Дании, Бельгии, Тайваня, Южной Кореи и Сингапура.

По версии «РейтОП», первая дюжина рейтинга ведущих университетов мира выглядит следующим образом:

1. Массачусетский технологический институт;
2. Калифорнийский технологический институт;
3. Токийский университет;
4. Колумбийский университет;
5. Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова;
6. Гарвардский университет;
7. Стэнфордский университет;

8. Кембриджский университет;
9. Университет Джона Хопкинса;
10. Чикагский университет;
11. Университет Киото;
12. Принстонский университет.

По оценкам НРА «РейтОР», в тройку сильнейших образовательных систем мира вошли США, Великобритания и Япония. А для лучших российских университетов характерны высокие показатели в области образовательной деятельности и сравнительно высокий уровень профессиональной компетентности профессорско-преподавательского состава.

Тем не менее российские университеты значительно уступают ведущим зарубежным в достижении сложившихся мировых и европейских стандартов финансирования образовательной и научной деятельности; значительно отстают от мировых университетов в развитии глобальных коммуникаций. Низкий уровень ресурсного обеспечения российских вузов является главной причиной, препятствующей развитию в соответствии с лучшими мировыми моделями, вынуждая их заниматься преимущественно массовой подготовкой специалистов в ущерб развитию исследований и «штучной» подготовке элитных специалистов.

Итак, первая дюжина рейтинга университетов России, стран СНГ и Балтии такова:

1. Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова;
2. Московский государственный технический университет им. Н.Э. Баумана;
3. Санкт-Петербургский государственный университет;
4. Санкт-Петербургский государственный политехнический университет;
5. Московский инженерно-физический институт (государственный университет);
6. Московский физико-технический институт (государственный университет);
7. Российский университет дружбы народов;
8. Белорусский государственный университет;
9. Московский энергетический институт (технический университет);

10. Харьковский национальный университет им. В.Н. Каразина;

11. Московский государственный институт международных отношений (университет);

12. Кубанский государственный университет.

Отличие методологического подхода НРА «РейтОР» к оценке ведущих университетов мира от зарубежных практик (QS-THESS, ARWU и некоторые другие) состоит в использовании универсального критерия качества образования как комплексной характеристики всесторонней оценки университета [Динамика медиаактивности].

Составителями предложен комплекс параметров, характеризующих основные стороны деятельности университетов, а именно: образовательную, научно-исследовательскую и международную деятельность, уровень профессиональной компетентности профессорско-преподавательского и исследовательского персонала; финансовое обеспечение и развитие глобальных коммуникаций. Множество показателей по каждой характеристике обеспечивают объективность и проверяемость оценок. Заложены технологические основы формирования глобального рейтинга вузов следующего, третьего поколения, отличающегося от глобальных рейтингов предыдущих поколений с ориентацией на предельную информационную открытость вузов.

Дальнейшая работа по периодическому воспроизведению глобального рейтинга ведущих университетов мира должна привести к расширению списка оцениваемых вузов (зарубежных и российских) и уточнению оценок национальных образовательных систем и отдельных вузов. Накопленный массив данных, разработанные технологии сбора, обработки, анализа информации; разработанные процедуры оценивания позволяют организовать дальнейшую аналитическую работу по определению сильных и слабых сторон отечественных вузов в сравнении с ведущими мировыми университетами, помочь вузовским администрациям в разработке механизмов развития университетов<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> В ходе цитируемого исследования проведена масштабная работа. Специалистами НРА «РейтОР» использованы десятки информационных ресурсов, в их числе: официальные запросы ректорам вузов; официальные сайты вузов; годо-

Действительно, лидер российской образовательной системы – МГУ им. М.В. Ломоносова – показывает высокий уровень конкурентоспособности с ведущими университетами мира. Высоких международных оценок заслуживают также такие сильные российские вузы, как МГТУ им. Н.Э. Баумана, СПбГУ, СПбГПУ, МИФИ, МФТИ, РУДН, МГИМО, ННГУ им. Н.И. Лобачевского, Казанский, Новосибирский и Томский ГУ.

Несомненно, в условиях глобальной экономики современное широкодоступное высшее профессиональное образование играет ключевую роль в улучшении перспектив социально-экономического развития – оно способствует динамизму экономики, развитию знаний и современных навыков, снижению уровня неравенства. Россия с ее богатой историей высшей школы и научно-технического развития имеет хорошую перспективу модернизировать систему высшего образования и использовать возможности, открываемые глобализацией экономики. Высшая школа должна стать генератором новых идей и технологий и обеспечить формирование высокообразованного человеческого ресурса, необходимого для развития новых направлений науки, образования и бизнеса.

В нынешних условиях профессиональное образование в большей степени, чем когда-либо раньше, становится фактором различия между динамично развивающейся экономикой и экономикой, остающейся на обочине прогресса [Путин, 2009]. Модернизация высшего образования должна быть частью более широкой программы реформирования российской экономики.

Движущей силой современной мировой экономики являются знания в форме идей и современных технологий. Резко возросли темпы перемен и обновления, товары и ресурсы с легкостью перемещаются через национальные границы, быстро распространяются новые средства связи и обработки информации в виде сети Интернет, мобильной телефонной связи, компьютерной и оргтехники.

---

*вые отчеты вузов; данные национальных агентств, специализирующихся в сборе и обработке образовательной статистики; различные рейтинги и базы данных, в которых присутствует информация об оцениваемых университетах; записи наукометрической базы данных Scopus; данные поисковой системы Google и многие другие.*

Образование и образованность играют важную роль для приспособления к этим радикальным изменениям. Однако государству, бизнесу, общественным организациям, да и вузам придется преодолеть целый ряд старых и новых препятствий на пути к модернизации высшего образования. Например, Россия продолжает искать приемлемое решение фундаментальной проблемы источников покрытия расходов на обучение возросшего числа студентов, сохраняя при этом равнодоступность высшего образования и поддерживая сбалансированность государственного бюджета [Постановление Совмина СССР, 1988]. Другим важнейшим вопросом является качество преподавания и соответствие учебных программ новым потребностям конкурентной рыночной экономики, основанной на знаниях.

Однако современное российское образование (и классическое, и коммерческое, и гражданское) существенно отличается от западного. В советское время существовала централизованная государственная система повышения квалификации и профессиональной подготовки, сегодня же каждый самостоятельно организует образовательный процесс. Если для иностранных университетов характерны системность и последовательность, то в России практикуется внедрение отдельных компонентов технологии. Любое корпоративное образовательное подразделение в западных странах создается для реализации стратегии компании, у нас же чаще наоборот – сначала организуется отдел обучения, а потом формулируется миссия частной компании (или они существуют отдельно друг от друга).

Вообще, бизнес-образование существует в России уже более 15 лет, но только несколько лет назад бизнес-школы перестали наконец-то выглядеть инородным телом в российской системе образования. Сегодня бизнес-образование в России вступает в новый этап своего развития – этап существенного улучшения качества.

Днем рождения российского бизнес-образования считается 22 сентября 1988 г. – в этот день Постановлением Совмина СССР были открыты две первые высшие коммерческие школы: при союзном министерстве [Вагина, 2004]. Едва открывшись, эти бизнес-школы стали внедрять главную составляющую западного бизнес-образования – программы магистров управления бизнесом (MBA –

Master of business administration), традиционно считающиеся одними из самых дорогих учебных программ.

Однако далеко не все пошли по пути МВА. В конце 1980-х – начале 1990-х годов бизнес-школы брались обучить будущих бизнесменов чему угодно в предельно короткие сроки – в течение одной-двух недель. Качество преподавания из-за низкой квалификации преподавателей, черпающих экономические знания из переводных западных учебников, было тогда весьма низким.

Как следствие понятие «бизнес-образование» приобрело у нас в стране особый смысл – сегодня бизнес-школой в России называет себя любое учебное заведение, реализующее и программу МВА, и недельные тренинги для менеджеров по продажам. Кроме того, к бизнес-школам у нас в стране нередко относят и вузы, готовящие бакалавров или специалистов-экономистов в течение 4–5 лет, и сохранившиеся со времен Советского Союза курсы повышения квалификации в управлении предприятием по отраслям.

Постепенно рынок очистился от фирм-однодневок, и к середине 1990-х годов в России работало в общей сложности свыше 200 учебных заведений, предлагающих бизнес-образование в той или иной форме. После дефолта 1998 г. их количество сократилось на 20–30% (в основном за счет ухода небольших заведений, предлагающих обучение по краткосрочным программам) [Миклушевский В.В., 2009], те же, кто выжил, постепенно выходят на новый качественный уровень образования. Оправившись, и сам российский бизнес обнаружил, что сегодняшние выпускники этих заведений не вполне соответствуют их требованиям. «Повозившись» с поставщиками учебных программ и собственными учебными центрами, компании переходят к более продвинутым моделям – корпоративным кафедрам и корпоративным университетам.

На примере нескольких российских корпораций из разных отраслей выяснилось, что заставляет компании расширять свое участие в образовательных процессах и действительно ли результаты работы корпоративных образовательных структур отражаются на эффективности организации в целом. Можно выделить четыре основные стадии, которые проходит корпоративное образование в своем развитии:

- аутсорсинг образовательных программ;
- корпоративный учебный центр;

- корпоративные кафедры;
- корпоративные университеты.

Переходить от одной стадии к другой компании заставляют консерватизм нынешней государственной системы образования, необходимость передачи специфических знаний и потребность в выращивании собственных лидеров.

Система профессионального образования в России, сложившаяся еще в индустриальную эпоху, сегодня не может справиться ни с нарастающим информационным потоком, ни с требованиями к практическим навыкам выпускников, диктуемыми бизнесом. «Ежегодно российские вузы выпускают примерно 15 тысяч ИТ-специалистов, – считает генеральный директор компании IBS С. Мацоцкий. – По оценке Минобрнауки, от 50 до 90 процентов выпускников не работают по специальности. А по нашей оценке, требованиям компании (даже на самые низкие позиции) отвечает не больше 30% выпускников» [Положение, 2007].

Отчасти проблемы частных компаний решают коммерческие образовательные структуры, предлагая широкий спектр образовательных программ, семинаров, тренингов на любой вкус. Гибко реагировать приходится и бизнес-школам с вузами: сегодня они готовы корректировать свои программы и создавать новые под запросы конкретных компаний. Фактически все зависит только от платежеспособности последних. «Мы сами выступаем инициаторами, формируем методологию, контент и финансируем создание профессиональных стандартов вместе с РСПП и Агентством национальных квалификаций», – утверждает заместитель начальника департамента по управлению персоналом компании «Базовый элемент» Ф. Мурашов [Сутормина, 2008].

Однако возможности государственных образовательных учреждений адаптироваться к запросам коммерческих компаний не безграничны, и бизнес все чаще убеждается, что не может удовлетворить свои потребности на рынке современных образовательных программ. В этих условиях крупные корпорации создают собственные образовательные структуры, в которых готовят специалистов всех уровней – от слесарей до менеджеров инновационных проектов. Размер образовательных центров, объемы инвестирования в их развитие и масштаб решаемых ими задач зависят от уровня развития самой компании.



*Образовательный аутсорсинг* – наиболее распространенная форма корпоративных образовательных программ. Практически любая компания – от малых компаний до крупных корпораций – сталкивается с необходимостью доучивания сотрудников, развития у них конкретных навыков и умений: то иностранный язык на недостаточном уровне, то выступать перед аудиторией специалист панически боится, то новые компьютерные программы требуется осваивать. «Специальных тренингов мы не проводим, но регулярно, примерно раз в квартал, отправляем наших специалистов и менеджеров на какие-то внешние курсы и тренинги, – рассказывает М. Павлова, руководитель отдела по работе с персоналом компании “Лаборатория Касперского”. – Тренинги довольно разнообразные и разноплановые, но преобладают тренинги технической направленности: освоение каких-то новых операционных систем и технологий, распознавание видов угроз» [По материалам, 2008].

Другой типичный случай привлечения внешних специалистов для обучения сотрудников – условия работы с западными партнерами. Так, условия работы по созданию самолета RRJ компанией ЗАО «Гражданские самолеты Сухого» потребовали выполнения всех чертежей и полной проработки аппарата в системе САТИА (Computer Aided Three-dimensional Interactive Application) – одной из самых распространенных систем автоматизированного проектирования высокого уровня, позволяющей создавать трехмерные модели самолета, а также решающей все задачи технической подготовки производства. Для этого ЗАО «Гражданские самолеты Сухого» привлекло специалистов компании «Dassault Systemes», разработчика системы автоматического проектирования (САПР), с целью обучения своих конструкторов, ранее орудовавших культурами, работе с программным обеспечением.

Между тем внешние тренинги, какими бы высокопрофессиональными и гибкими они ни были, именно в силу своей выключенности из внутренней среды компании не могут адаптировать сотрудника к работе в конкретном отделе конкретной компании, передать ему ценности этой компании, научить принятым правилам поведения, донести стратегию развития компании, показать направления развития. В чистом виде образовательный аутсорсинг из-за ограниченности ресурсов используют в основном малые и средние компании, крупные же сами участвуют в разра-

ботке образовательных программ, тренингов, а также проводят семинары силами собственных сотрудников (носителей корпоративной культуры) в рамках корпоративных учебных центров.

Деятельность *корпоративного учебного центра* в первую очередь направлена на ускорение адаптации новых сотрудников к корпоративной культуре, на развитие конкретных уникальных навыков (на «докручивание винтиков»), на систематизацию образовательного процесса. Корпоративный учебный центр решает тактические задачи, обеспечивает «тюнинг» сотрудников под корпоративные стандарты и требует постоянного финансирования. «Если у человека нет фундаментального понимания связей и явлений, он воспринимает информацию порционно, и при каждом изменении ситуации он не в состоянии прогнозировать, что и как будет меняться, и соответственно изменить свое поведение, – заявляет Ф. Мурашов. – И вот тогда ему опять нужен тренинг, а тренинг – это деньги, часы, стулья, аудитории, карандаши. Поэтому цена и бюджеты корпоративных учебных центров быстро растут, но основная причина этого – в слабости фундаментального образования. Как ни парадоксально, правильное фундаментальное образование очень прагматично» [Филонович, 2008].

Корпоративный учебный центр ориентирован на доучивание широких масс сотрудников, от рабочих до топ-менеджеров, и позволяет организациям решать только тактические задачи, отслеживая изменения и новые требования рынка в краткосрочном периоде. Расширяясь, компания постепенно переходит от приобретения готовых образовательных курсов со стороны к выстраиванию долгосрочных отношений с профильными вузами. Приобретая опыт реализации краткосрочных образовательных программ, компании приходят к необходимости обучения молодых специалистов «под себя». Происходит это на уровне сотрудничества с профильными учреждениями среднего, специального и высшего профессионального образования. Такая форма условно называется «корпоративной кафедрой».

Старейшие *корпоративные кафедры* существуют при РГУ нефти и газа им. И.М. Губкина. Этот университет является базовым вузом нефтегазового комплекса страны с 1930 г. Университет функционирует при активном участии таких нефтяных гигантов, как «Газпром», «ЛУКойл», «Сибнефть». В течение многих лет корпо-

рация «Северсталь» сотрудничает с ведущими российскими вузами, например с СПбГПУ и МИСиС, в области подготовки целевых групп студентов металлургических специальностей. Обучение на корпоративных кафедрах ведется по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры. По окончании обучения выпускники получают дипломы государственного образца.

Так же испытывая нехватку квалифицированных специалистов в ИТ-сфере (при отсутствии нужных ей современных специальностей в системе высшего образования), компания IBS более десяти лет назад приступила к реализации образовательных программ совместно с профильными вузами. Желаемого результата удалось достичь не сразу. «Около десяти лет мы сотрудничали примерно с десятью кафедрами при вузах, брали стажеров. Как правило, студенты обучались по коротким технологическим программам подготовки и затем сразу попадали в проекты. В среднем уходило две трети – часть из-за профнепригодности, часть, потому что молодые специалисты не были готовы к специфическим условиям нашей работы: к командировкам, к сложному общению с клиентами», – вспоминает генеральный директор IBS С. Мацоцкий [МВА на диване, 2008].

В 2006 г. компания IBS в рамках программы сотрудничества с ведущими российскими вузами создала Академию IBS (структурное подразделение для подготовки молодых специалистов для компании внутри вузов). В настоящее время академия IBS ведет подготовку специалистов по программам дополнительного профессионального образования (ДПО), а также магистрантов в магистратурах, созданных на базе двух вузов – МФТИ и МИСиС. Среди других партнеров академии IBS – ВШЭ, МИФИ, МИЭМ, МИЭТ, МЭИ, РЭА им. Плеханова, МИРЭА. Суть программы и ее особенность состоят в создании принципиально новых, востребованных рынком специальностей в сфере информационных технологий, по которым сегодня не готовит ни один российский вуз: системный архитектор, системный аналитик, консультант ИТ в области управления бизнесом, консультант ИТ по внедрению бизнес-приложений.

По мнению большинства компаний, особенно печальная ситуация сегодня складывается в сфере подготовки менеджеров. Прекрасное, казалось бы, бизнес-образование, с которым сегодня

приходят в компании молодые специалисты, не позволяет им продемонстрировать столь же прекрасные успехи в своей работе. «Во многих бизнес-школах образование строится так. Слушатели собираются, слушают лекцию какого-нибудь именитого профессора из известной западной школы бизнеса, потом все разъезжаются», – говорит Ф. Мурашов [Филонович, 2008]. Решая проблему восполнения дефицита управленческих кадров для отраслевых производственных предприятий, компания «Базэл» открыла магистерские программы Высшей школы бизнеса МГУ им. М.В. Ломоносова «МВА – производственные системы», в рамках которых студенты готовят проекты, направленные непосредственно на реализацию на предприятиях холдинга.

«Программу МВА мы делаем потому, что у нас есть целый ряд так называемых эталонных участков, созданных в результате внедрения новой производственной системы на базе принципов TPS (Toyota Production System), что приносит огромную прибыль предприятиям, – рассказывает Ф. Мурашов. – Когда ты собираешь машину по уму, ты, во-первых, делаешь конкурентный продукт, во-вторых, подтягиваешь технологический уровень производства других предприятий. Раньше мы это делали в основном силами дорогостоящих специалистов из Америки, Японии. Они приезжали, учили наших мастеров, слесарей. Сейчас их опыт масштабируется, число линий, где машины собираются по мировым нормам, растет в арифметической прогрессии. И чтобы обеспечить руководство ими, мы должны в большем объеме выпускать российских специалистов с международными знаниями, но с нашей практикой. Но ни одно образовательное учреждение в России таких вещей сделать не может. Поэтому мы сами пошли в ВШБ МГУ и создали там новую программу по управлению производством на базе принципов TPS. Эта система в результате отладки двух сборочных линий одному нижегородскому ГАЗу принесла более двух миллиардов рублей» [Торкунов, 2006, с. 4].

При совместной разработке образовательных стандартов компании и вузы стараются идти от потребителей – предприятий отрасли. «Провинциальная» Авиационная технологическая академия им. П.А. Соловьева в городе Рыбинске много лет сотрудничает с лидерами авиационной и приборостроительной отраслей промышленности. Все выпускающие кафедры факультета авиадвига-

телестроения и факультета радиоэлектроники и информатики академии имеют филиалы и студенческие конструкторско-технологические бюро на предприятиях-работодателях (а это ОАО НПО «Сатурн», КБ «Луч», Рыбинский приборостроительный завод, Ярославский завод приборостроения и др.). Учебные программы формируются совместно с предприятием-заказчиком. Более 200 студентов старших курсов работают на этих предприятиях по совместительству, т.е. во время учебы знакомятся со своим будущим местом работы. Причем на этих предприятиях работают и многие преподаватели РГАТА, поэтому учебный процесс у студентов продолжается и в условиях реального производства, только здесь преподаватель и студент решают уже не учебную задачу, а практическую. Большинство преподавателей являются ведущими экспертами в области проектирования и расчетов газотурбинных двигателей, проектирования автоматизированных технологических процессов, управляющих программ.

«Мы знаем, сколько нам нужно подготовить, например, для НПО «Сатурн» специалистов по каждой из наших специальностей, что они должны знать и уметь, а кроме того, что им предписано знать государственными образовательными стандартами, – рассказывает ректор РГАТА В. Полетаев. – Эти дополнительные знания обычно являются узкоспециальными. Как их получить, если вуз не обладает современными программными продуктами по проектированию изделий, моделированию физических процессов и его лабораторная база по существу превратилась в политехнический музей?» [Диплом, 2008].

Вот здесь роль бизнеса огромна. В частности, та же РГАТА сохранилась как современный государственный технический вуз исключительно благодаря НПО «Сатурн». Только за последние три года эта организация затратила на техническое перевооружение лабораторий и кафедр академии более 100 млн. руб. Это современные макеты авиационных двигателей, аэродинамические трубы, гидравлические стенды, тренажеры, технологическое оборудование, включая машинообрабатывающие токарные и фрезерные центры, координатно-измерительную машину, установку прототипирования деталей, а также многочисленные программные продукты для проектирования и моделирования различных объектов и процессов.

Итак, бизнес и вузы начинают делить сферы влияния: классическое образование остается за традиционной системой профессиональной подготовки кадров, компании же подключаются на последних курсах. Корпоративная кафедра, используя многолетнюю научную базу вуза, за счет тесной работы с отраслевым предприятием и при его существенной финансовой поддержке создает образовательные программы, позволяющие готовить высококлассных специалистов, отвечающих требованиям рынка. Но и такая корпоративная образовательная структура не решает главную задачу современной компании – выращивание будущих лидеров национальной экономики.

По данным фонда «Центр стратегических разработок “Северо-Запад”», в России сегодня существует более 30 корпоративных университетов. Определение «бизнес-школа» в России пока не оформлено, поэтому многие компании, имеющие внутренние образовательные программы повышения квалификации, учебные центры и корпоративные кафедры, часто называют их *корпоративными университетами*. Между тем особенностью корпоративного университета считается стратегическая направленность его образовательной политики: он позволяет выявлять и выращивать будущих руководителей компаний – никакая другая институциональная единица на это не способна. Учебные центры помогают лишь адаптировать и доучить сотрудника, «кафедра» обеспечивает общий профессиональный уровень, позволяя готовить специалистов мирового уровня. И только «корпоративный университет» обеспечивает долгосрочное конкурентное преимущество компании за счет создания и развития кадрового топ-резерва.

Так, за последние 15 лет в Соединенных Штатах Америки закрылось около ста колледжей, предлагавших четырехгодичные образовательные программы. За тот же период число корпоративных университетов выросло с 400 до более чем 2000. Если эти темпы сохранятся в течение ближайших десяти лет, корпоративных университетов станет больше, чем традиционных вузов, считают многие эксперты [Кузьминов, Салми, Швейцер, 2003]. Но сейчас собственные корпоративные университеты есть и у многих российских предприятий: ОАО «Северсталь», «Ингосстрах», ОАО «ОКБ Сухого», ОАО «Ростелеком», ОАО «Вымпелком», РАО «ЕЭС России», ОАО «Норильский никель», Группы компаний «Волга-Днепр» и

др. Правда, серьезных корпоративных университетов в России не много.

Наиболее успешно задача управления знаниями в масштабах корпорации посредством корпоративного университета решается, пожалуй, только в корпоративном университете «Северсталь». Появился он в 2001 г., с 2003 г. на базе университета реализуется программа развития лидеров и «агентов» изменений Talent Pool, разработанная совместно с консультантами из Университета Нортумбрии (Великобритания, г. Ньюкасл). Цель программы, по словам директора корпоративного университета «Северстали» Д. Афанасьева, – подготовка менеджеров, которые специально должны заниматься неординарными, инновационными проектными изменениями. Над проектом строительства завода по производству легких стальных конструкций «Северсталь – Стальные решения» на базе индустриального парка «Шексна» работала целая группа выпускников программы Talent Pool-2006.

В этом году ОАО «Северсталь» запустило в своем корпоративном университете новую программу, цель которой – подготовка топ-менеджеров для международных подразделений компании. Говорит Д. Афанасьев: «Мы задали себе вопрос: в чем состоят ключевые компетенции череповецкого предприятия “Северсталь”, которые делают его успешным? И пришли к выводу, что это умение управлять индустриальными активами, состоящее в том, что мы умеем находить активы с большим потенциалом, но с плохим управлением, эти активы приводить в порядок и заставлять их работать. Второй вопрос: можем ли мы распространить наш опыт на все интегрированные предприятия ОАО “Северсталь”, развивая свой бизнес? Наверное, можем. Тогда возник следующий вопрос: а какой инструмент нам поможет это сделать? Так и возникла идея создания корпоративного университета как центра, который будет обобщать этот опыт, ну и чужой тоже, превращать его в некие “пакеты знаний”, в технологии, передавать их на другие предприятия и ковать новых топов» [Формирование общества, 2006].

Какова же здесь роль государства и общества? В первую очередь оно может стимулировать процессы обновления в высших учебных заведениях, с тем чтобы они в большей степени отвечали потребностям «экономики знаний» в условиях глобальной конкуренции. Конкретными направлениями могут быть внедрение но-

вых программ, расширение спектра ведущихся исследовательских работ и консультационной деятельности для отечественных и международных компаний и развитие отношений сотрудничества с зарубежными университетами с высокой репутацией и значительными ресурсами.

Восприимчивость учебных заведений к переменам является важным фактором успеха. Именно поэтому многие правительства стимулируют развитие многообразия учреждений высшего образования – как традиционных, так и виртуальных вузов, как исследовательских университетов, так и простых стажировок, как вузов с самыми сложными академическими программами, так и центров переподготовки и повышения квалификации [Садовничий, 2009, с. 120]. Студентам, которые могут оплачивать свое обучение или получить кредит, гораздо больший выбор во многих странах предоставляют частные учебные заведения, подталкивая в то же время обновление и модернизацию в государственных университетах. Таким образом, повышается гибкость систем образования в целом, а она играет важную роль для успеха высшего образования в рамках «экономики знаний».

Государственное финансирование и социальная поддержка системы высшего профессионального образования обоснованно и с той точки зрения, что его развитие дает выгоды не только отдельным лицам, но и обществу в целом, в том числе в виде долгосрочной отдачи от фундаментальных исследований, применения научных открытий в технике и технологии и укрепления общественного согласия. Государственное финансирование также необходимо для обеспечения равного доступа как в государственные, так и в частные высшие учебные заведения.

К примеру, Всемирный банк предлагает широкую поддержку странам, развивающим высшее профессиональное образование, превращая его в важный элемент динамичной экономики. В России Всемирный банк в настоящее время финансирует Инновационный проект в области образования, который поддерживает обновление университетских программ обучения в области экономики, политологии и социологии, укрепление управления в университетах, внедрение компьютеризованных систем управления и интеграции университетов с другими секторами образовательной системы.



В рамках проекта на поддержку реформ в 59 высших учебных заведениях был выделен 41 млн. долл. [Кузин, 2009].

Таким образом, добиваясь улучшения качества программ обучения, укрепляя связи вузов с новыми отраслями и расширяя масштабы высшего образования в таких странах со средним уровнем доходов, как Россия, формируются сильные преимущества в виде будущего повышения темпов экономического роста и роста конкурентоспособности в условиях глобальной экономики, основанной на знаниях. Для россиян, получающих высшее или дополнительное образование, такие преимущества могут оказаться просто неоценимыми. Именно эта цель должна вести нас вперед в совместной работе по расширению доступа к высококачественному отечественному образованию для каждого.

## **Литература**

Вагина А. Деловые университеты // Коммерсантъ. – М., 2004. – № 87, 18 мая.

Динамика медиаактивности российских вузов и их ректоров // Рейтер. – 2008. – Режим доступа: [http://reitor.ru/common/img/uploaded/files/dinamika\\_mediaakt\(42-2008\).pdf](http://reitor.ru/common/img/uploaded/files/dinamika_mediaakt(42-2008).pdf)

Диплом на вырост (Российским работодателям все равно, есть у сотрудника диплом МВА или нет. Доплачивать за степень они пока не готовы) // Секрет фирмы. – М., 2008. – 22 сентября.

Каталог научно-технических разработок РГАТА. – Режим доступа: <http://www.rgata.ru/?art=070>

Кузин Д. Антикризисный вуз // Линия полета. – М., 2009. – Апрель-Май. – С. 59–63.

Кузьминов Я., Салми Дж., Швейцер Дж. Современное высшее образование: Ключ к успеху в мировой экономике. Правительство должно стимулировать «экономику знаний» // Независимая газета. – М., 2003. – № 63, 31 марта.

МВА на диване // R52.ru. – Высшая школа экономики. – 29 сентября 2008 г. – Режим доступа: <http://www.hse.ru/lingua/en/news/3788210.html>

МГИМО среди лидеров мирового образования // Официальный сайт МГИМО (У) МИД России. – М., 2009. – Режим доступа: <http://www.mgimo.ru/news/university/document57805.phtml>

Миклушевский В.В. Из доклада заместителя министра образования и науки Российской Федерации В.В. Миклушевского «Об участии учебных заведений профессионального образования в решении проблем занятости

высвобождаемого населения в современных социально-экономических условиях» на совещании ректоров высших учебных заведений (Москва, 28 января 2009 г.).

Положение и макет профессионального стандарта. – Распоряжение президента РСПП А.Н. Шохина от 28 июня 2007 г. № РП-46. – Режим доступа: <http://www.labrate.ru/discus/messages/6730/8368/html?1247651455>

По материалам семинара ЛИРТ «Оценка эффективности инвестиций в бизнес-образование» (На примере получения степени МВА, руководитель семинара – Сергей Рощин, заведующий кафедрой экономики труда и народонаселения факультета экономики ГУ-ВШЭ), Москва, 3 февраля 2008 г.

Постановление Совмина СССР «О порядке функционирования высших коммерческих школ при Академии народного хозяйства при Совете Министров СССР и Всесоюзной академии внешней торговли при Министерстве внешнеэкономических связей СССР» от 22 сентября 1988 № 1106.

Пресс-релиз по итогам презентации Рейтинга ведущих университетов мира // ИА Интерфакс. – 10 февраля 2009 г. – Режим доступа: <http://www.globaluniversitiesranking.org> свободный.

Путин В.В Из вступительного слова Председателя Правительства Российской Федерации В.В. Путина на совещании по совершенствованию системы подготовки востребованных специалистов в ходе посещения Московского физико-технического института (г. Долгопрудный Московской области, 3 марта 2009 г.).

Садовничий В.А. Анализируй это // Бортовой журнал ОАО «Аэрофлот». – М., 2009. – Апрель. – С. 120.

Сутормина А. Куй топа, пока горячо // Эксперт. – М., 2008. – 16 июня.

Торкунов А. Интервью ректора МГИМО, чл.-корр. РАН Анатолия Торкунова: «Большинство победителей показали себя настоящими отличниками» // Известия. – М., 2006. – 15 июня.

Филонович С.Р. Предложение обогнало спрос. В России появилось много новых ЕМВА-программ. Где найти слушателей? – Высшая школа экономики. – 29 сентября 2008 г. – Режим доступа: <http://www.hse.ru/news/1163613/3746796.html>

Формирование общества, основанного на знаниях: Новые задачи высшей школы: Доклад Всемирного банка. – Вашингтон, 2006.