

Казахский экономический университет имени Т. Рыскулова

УДК 374.4: 001.12/18

На правах рукописи

МОНОБАЕВА АГИПА ИВАНОВНА

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ
ПОСЛЕВУЗОВСКОГО БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ
КАЗАХСТАН: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ**

Специальность – 6D010300 «Государственное и местное управление»

Диссертация на соискание ученой степени
доктора философии (PhD)

Научные консультанты:
д.э.н., профессор Сейткадиева А.М.
доктор PhD Cosmo Howard

**Республика Казахстан
Алматы, 2014**

СОДЕРЖАНИЕ

НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ.....	3
ОПРЕДЕЛЕНИЯ.....	4
ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ.....	6
ВВЕДЕНИЕ.....	7
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ И КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПРИНЦИПЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПОСЛЕВУЗОВСКОГО БИЗНЕС ОБРАЗОВАНИЯ.....	16
1.1 Сущность, формы и методы государственного регулирования системы послевузовского бизнес – образования.....	16
1.2 Особенности государственного регулирования системы бизнес-образования в странах ближнего и дальнего зарубежья.....	32
1.3 Современные концепции государственного управления и их влияние на регулирование системы послевузовского бизнес-образования.....	46
2 АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ПОСЛЕВУЗОВСКОГО БИЗНЕС – ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН.....	59
2.1 Современное состояние и тенденции развития системы послевузовского бизнес образования.....	59
2.2 Реализация программ МВА и ДВА в Казахстане: сравнительный анализ и оценка. Проблемы реализации услуг послевузовского бизнес-образования.....	79
2.3 Оценка государственного регулирования системы послевузовского бизнес образования.....	98
3 ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПОСЛЕВУЗОВСКОГО БИЗНЕС – ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН.....	111
3.1 Практические рекомендации по развитию системы послевузовского бизнес-образования	111
3.2 Разработка концептуального подхода к формированию системы государственного регулирования послевузовского бизнес образования...	120
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	135
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	141
ПРИЛОЖЕНИЕ А.....	149
ПРИЛОЖЕНИЕ Б.....	150
ПРИЛОЖЕНИЕ В.....	155

НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

В настоящей диссертации использованы ссылки на следующие стандарты:

- Закон Республики Казахстан от 27 июля 2007 года № 319-III «Об образовании» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 29.09.2014г.).
- Указ Президента Республики Казахстана № 958 от 19 марта 2010 года «О Государственной программе по форсированному индустриально-инновационному развитию Республики Казахстан на 2010-2014 годы».
- Указ Президента Республики Казахстан от 7 декабря 2010 года № 1118 «Об утверждении Государственной программы развития образования Республики Казахстан на 2011-2020 годы».
- Постановление Правительства Республики Казахстан от 1 июня 2011 года № 612 «О проекте Указа Президента Республики Казахстан "О Концепции модернизации системы государственного управления в Республике Казахстан".
- Постановление Правительства Республики Казахстан от «29» июня 2011 года № 731 «Об утверждении Программы по развитию государственно-частного партнерства в Республике Казахстан на 2011 – 2015 годы и внесении дополнения в постановление Правительства Республики Казахстан от 14 апреля 2010 года № 302».
- Постановление Правительства Республики Казахстан от 23 августа 2012 года № 1080 «Об утверждении государственных общеобязательных стандартов образования соответствующих уровней образования».
- Совместный приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 24 сентября 2012 года № 373-ө-м и Министра образования и науки Республики Казахстан от 28 сентября 2012 года № 444 «Об утверждении Национальной рамки квалификаций».
- Постановление Правительства Республики Казахстан от 28 февраля 2013 года № 195 «О некоторых вопросах лицензирования образовательной деятельности».
- Приказ и.о. Министра образования и науки Республики Казахстан от 16 августа 2013 года № 343 «Об утверждении типовых учебных планов по специальностям высшего и послевузовского образования».
- Постановление Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2013 года № 1497 «Об утверждении Концепции индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2015 - 2019 годы».
- ГК РК 08-2009 «Классификатор специальностей высшего и послевузовского образования Республики Казахстан».
- Послание Президента Республики Казахстан Народу Казахстана «Казахстанский путь - 2050: единая цель, единые интересы, единое будущее» от 14 января 2014 года.

ОПРЕДЕЛЕНИЯ

В настоящей диссертации применяются следующие термины с соответствующими определениями

- Государственное регулирование – система экономических, социальных, правовых, политических и организационных форм и методов воздействия государства на субъекты образовательных процессов, которая создает условия для реализации ими тех целей и задач, которые отвечают как стратегическим интересам государства, так и непосредственным интересам самих этих субъектов;
- Бизнес - образование – совокупность взаимосвязанных профессиональных образовательных программ, направленных на формирование практических навыков и управленческих компетенций. Послевузовское бизнес-образование представляет собой отдельный, высший уровень профессионального образования, направленный на подготовку, переподготовку и профессиональное развитие предпринимательских и управленческих кадров высшей квалификации для национальной экономики;
- Деловое Администрирование – профессиональная деятельность специализированных работников организации, направленная на обеспечение достижения целей организации;
- Новый государственный менеджмент – Концепция, возникшая в 70х-80х годах прошлого столетия при реформировании системы государственного управления в западных, преимущественно, англосаксонских странах (Великобритания, США, Новая Зеландия, Австралия, Канада).
- Предпринимательство – экономическая деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от производства и/или продажи товаров, оказания услуг;
- Человеческий капитал – совокупность знаний, умений, навыков, используемых для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом. Это производительный фактор экономического развития, развития общества и семьи, включающий образованную часть трудовых

	ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и управленческого труда, среду обитания и трудовой деятельности;
Конкурентоспособность	– преимущество в сравнении с аналогичными индустриально-инновационными проектами, проявляющимися в уровне достигаемой экономической и социальной эффективности, определяемом как отношение достигаемого эффекта к затратам на его получение;
Аккредитация	– процесс, посредством которого аккредитационный орган оценивает качество деятельности вуза в целом или отдельных образовательных программ вуза с целью признания их соответствия определенным стандартам и критериям.
Governance (Network Governance)	Современная концепция государственного управления, основанная на сетевом взаимодействии гражданского общества, бизнеса и государства.

ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

MBA	– Master of Business Administration (Магистр Делового Администрирования)
DBA	– Doctor of Business Administration (Доктор Делового Администрирования)
EMBA	– Executive MBA (MBA для руководителей)
IESE	– Instituto de Estudios Superiores de la Empresa (Бизнес школа в Испании)
INSEAD	– Бизнес школа во Франции
HEC	– Высшая коммерческая школа во Франции
IMD	– Institute for Management Development (Институт развития менеджмента, Швейцария)
МОН	– Министерство образования и науки
МАБ	– Международная Академия Бизнеса
MPA	– Master of Public Administration (Магистр Государственного Управления)
AACSB	– Association to Advance Collegiate Schools of Business (Ассоциация университетских школ бизнеса)
AMBA	– Association of MBA (Ассоциация MBA)
EQUIS	– European Quality Improvement System (Европейская система улучшения качества)
ACBSP	– Accreditation Council for Business Schools and Programs (Совет по аккредитации бизнес школ и программ)
TEQSA	– Tertiary Education Quality and Standards Agency (Агентство по обеспечению качества и стандартов высшего образования)
NPM	– New Public Management (Новый государственный менеджмент)
ГЧП	– Государственно - частное партнерство
ГОСО	– Государственные общеобязательные стандарты образования
PhD	Доктор философии
РАБО	– Российская Ассоциация Бизнес Образования
НАСДОБР	Национальный аккредитационный совет делового образования
НКАОКО	– Независимое Казахстанское агентство по обеспечению качества в образовании
НААР	Независимое агентство аккредитации и рейтинга

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Современные условия индустриально-инновационного развития выдвигают новые требования к трудовым ресурсам и компетенциям управленческих кадров. В соответствии с результатами исследования прогноза глобального лидерства, проведенного исследовательским центром Development Dimensions International (DDI), в основу которого положен опрос 12000 руководителей, представляющих различные компании в разных странах мира, «развитие талантов и управленческих компетенций остается главным приоритетом» [1]. Результаты международного исследования PriceWaterhouseCoopers (PWC) «Государство и руководители крупнейших компаний мира: заключение нового социального договора между бизнесом и государством» свидетельствуют о том, что подавляющее большинство руководителей обеспокоены неопределенностью перспектив экономического роста. Среди наиболее важных вопросов, волнующих руководителей, как бизнес-сектора, так и правительственных структур, отмечены качество трудовых ресурсов и дефицит квалифицированных кадров [2].

Опрос руководителей крупнейших компаний Казахстана, проведенный PriceWaterhouseCoopers (PWC) совместно с журналом Forbes Kazakhstan (2014) показал, что в качестве главной потенциальной угрозы перспективам роста бизнеса, 91% опрошенных казахстанских топ-менеджеров отметили «наличие квалифицированных кадров». При этом на вопрос «Насколько эффективно Ваше правительство решает подготовку квалифицированных трудовых ресурсов?», только 3% опрошенных руководителей отметили «эффективно» из предложенных вариантов ответов. Большинство респондентов обозначили ответ «неэффективно» [3].

О проблемах подготовки трудовых ресурсов и дефиците квалифицированных кадров, в том числе управленческого уровня, свидетельствуют отчеты международных организаций по Казахстану. Так, обзор инновационного развития Казахстана, проведенный Европейской Экономической Комиссией ООН, отмечает, что «нехватка людей с требуемыми навыками управления продолжает ограничивать эффективность инновационных инициатив» [4]. Сегодня многие аналитики признают, что одной из причин имеющихся проблем как на уровне предприятий и отраслей, так и в общегосударственном масштабе, является низкое качество управления, что подразумевает недостаточный уровень подготовки управленческих кадров.

Результаты исследования по инвестиционной привлекательности Казахстана, проведенного компанией “Ernst&Young”, выявляют недостаточное предложение на рынке труда специалистов с практическими навыками и знанием современных технологий. Отмечено, что «нехватка специалистов, обладающих отраслевыми знаниями и опытом, может стать сдерживающим фактором для реализации потенциала роста в некоторых высокотехнологичных отраслях и сегменте бизнес-услуг» [5]. В таких условиях вопросы подготовки и

развития профессиональных кадров, в том числе управленческого уровня, приобретают особую актуальность.

Во всем мире за подготовку управленческих кадров для бизнеса отвечает сфера бизнес образования через такие программы, как Master of Business Administration (MBA) - Магистр делового администрирования), Doctor of Business Administration (DBA) - Доктор делового администрирования, программы профессионального развития и повышения квалификации [6]. В странах ОЭСР управленческому образованию традиционно уделяется большое внимание. Об этом свидетельствуют многочисленные исследования и рейтинги бизнес школ. Уровень управленческого образования, точнее его соответствие потребностям бизнес – сообщества, является одним из показателей конкурентоспособности системы образования и экономики. По результатам международного рейтинга IMD (2014) по данному показателю (соответствие управленческого образования потребностям бизнес сообщества), Казахстан занимает 40-ое место из 60 стран мира, что свидетельствует о низком уровне управленческого образования в нашей стране [7]. Данное обстоятельство говорит о необходимости пересмотра существующих подходов к бизнес – образованию, являющегося ядром управленческого образования.

Обзор международных исследований по экономике свидетельствует о том, что управленческое бизнес - образование играет важную роль в развитии человеческого капитала и служит одним из ключевых факторов экономического роста. В проекте «Мировой Антикризисный План» (МАП), разработанном на базе Виртуального Проекта G-Global, развитию профессионального, в том числе бизнес-образования, уделяется большое внимание, подчеркивается его важность в развитии человеческого капитала [8]. В Казахстане, в условиях нехватки квалифицированных кадров, развитие системы бизнес-образования имеет первостепенное значение, поскольку именно данный сегмент образовательного рынка отвечает за подготовку предпринимательских и управленческих кадров, способных обеспечить рост и конкурентоспособность экономики. Сегодня на государственном уровне поднимается вопрос о необходимости развития предпринимательских кадров. В Послании Президента Н.А. Назарбаева «Стратегия «Казахстан - 2050» предпринимательство называется «движущей силой нового экономического курса» [9].

В своем обращении к участникам конференции «Предпринимательство и бизнес-образование в меняющемся мире», посвященном 25-летию МАБ (2013г.), Министр образования и науки Аслан Саринжипов отметил, что развитие предпринимательства в Казахстане является ключевым аспектом в общей стратегии государственной политики и «лидирующую роль здесь должно сыграть развитие и укрепление отечественного бизнес-образования и предпринимательских вузов» [10]. О важности развития бизнес-образования подчеркнул и Азат Перуашев, депутат Мажилиса Парламента РК, который заявил, что «основы бизнес-образования должны быть в компетенции любого

госслужащего, чтобы они представляли, что необходимо экономике Казахстана, и как должно идти развитие в целом» [10].

Вместе с тем, анализ практической деятельности казахстанских бизнес-школ показывает, что условия, в которых реализуются бизнес-образовательные программы в рамках существующего законодательства, создают определенные трудности, препятствующие развитию данной сферы. Во многом эти проблемы связаны с отсутствием целостной концепции бизнес-образования и несовершенством нормативно-правовой базы в данной сфере. Между тем, именно бизнес-образование, в сравнении с другими сферами образования, тесно связано с экономикой, бизнесом и в целом, рынком труда. Поэтому можно утверждать, что развитие и совершенствование данной сферы служит национальным интересам.

Выявленные в ходе исследования проблемы в сфере бизнес-образования требуют глубокого изучения и теоретического осмысления. Нерешенность данных проблем может привести к снижению качества профессиональной подготовки управленческих кадров, что, безусловно, отразится на темпах экономического роста. Очевидно, что в такой ситуации, как никогда, требуется вмешательство государства в образовательный процесс, требуется изменить подходы к регулированию бизнес-образования, которое нуждается в государственной поддержке. Следует помнить, что «в производстве такого социально-значимого блага, как образование, рыночные механизмы имеют ограниченную дееспособность, а решающую роль играет государство» [11].

Недооценка важности государственного регулирования системы послевузовского бизнес-образования и недостаточное внимание к проблемам подготовки профессиональных управленческих кадров для экономики, влечет за собой серьезные последствия и может создать угрозу национальным интересам. Таким образом, очевидно, что тема государственного регулирования системы послевузовского бизнес – образования является актуальной для современного этапа и необходимой для научного исследования.

Степень разработанности проблемы. Вопросы государственного регулирования экономики были широко изучены такими учеными, как Д. Кейнс, Д. Гэлбрейт, М. Фридмен, Ф. Хайек, Д. Линдсей, О. С. Варналий, А.Ф. Мельник, В.Ф. Столярова, М.И. Беседин, И.И. Лукинов, А.С. Гальчинский, Н.К. Мамыров., Б.С. Мырзалиев и другими.

Исследованию концепций и моделей государственного управления, в том числе концепции «нового государственного менеджмента» и «эффективного управления» посвящены труды зарубежных и отечественных ученых, таких как Hood K., Manning N. C., Drechsler W., Dunlevey P., Eliassen K., Ferlie E., Hambleton R., Kolthoff E., Leisyte L., Pollitt C., Sigman C., Tolofari S., Vabo M., Osborne D., Gaebler T., А.А. Демидов, И.Н. Баранов, Л.В. Сморгунов, Г.В. Атаманчук, Х.А. Халилова, А.Н. Саханова.

Проблемы бизнес-образования, его становление как науки связывается с трудами А.Г. Аганбегяна, Л.И. Евенко, А.Б. Дайновского, В.А. Жамина, Е.Н. Жильцова, С.Л. Костянина, С.Р. Филоновича, В.А. Ковалева. Исследованием

процессов бизнес-образования занимались такие ученые, как Н.А. Восколович, В.В. Годин, В.А. Мау, Е.А. Карпухина, А.И. Зобов, Э.Н. Крылатых, Г.Н. Константинов, С.П. Мясоедов, В.К. Фальцман, А.Г. Поршневу, С.В. Пятенко, В.А. Ковалев, Е.Н. Лидэ, А.Б. Кожухметов, Ж.С. Хасанова Ж.С., О.В. Киричок.

Теоретические и методологические основы формирования системы бизнес-образования в условиях перехода к инновационному типу экономики рассмотрены в трудах О.С. Виханского, Л.И. Евенко, С.Р. Филоновича, Я.И. Кузьминова, В.В. Година, В.А. Мау, Т.Л. Клячко, Е.А. Карпухина, И.А. Колесниковой, С.К. Мордовина, Т.И. Григорьевой, Э.Р. Абдуллина, В.А. Ковалева, Т.Б. Макаровой, Ж.К. Леоновой, и др.

Сравнительный анализ институционализации бизнес-образования в глобальном контексте содержится в работах Д.Беннета, С.Мэррэя, Л. Евенко, А.Лысенко. Исследованием западных моделей бизнес-образования и возможности их внедрения в постсоциалистический контекст занимались такие ученые как: Э. Моппель, Д. Дженсон, У. Керр, А.Г. Аганбегян, А.Б. Орлов, В.И. Круглов, Р. Лаптон, И.Б. Ткаченко, В.А. Мау, А.Г. Саферян, А.М. Зобов, Г.Н. Константинов, Э.Н. Крылатых, С.П. Мясоедов.

В исследование вопросов реформирования сферы высшего и послевузовского образования, развития системы бизнес-образования внесли определенный вклад казахстанские ученые: Н.К. Мамыров, У.Б. Баймуратов, Ф.Г. Альжанова, К.Б. Бердалиев, К.А. Сагадиев, Г.Н. Гамарник, К.Г. Ахметов, Г.М. Мутанов, С.М. Омирбаев, А.Н. Саханова, А.Б. Кожухметов, А.М. Сейтказиева, Г.Ж. Нурмуханова, Д.М. Дадабаева, Ж.С. Хасанова, О.В. Киричок.

Несмотря на обилие исследований, посвященных вопросам организации, формирования и управления бизнес-образованием, представляется важным отметить, что вопросы государственного регулирования данной сферы и координации взаимодействия вузов с бизнесом и государством изучены недостаточно и нуждаются в уточнении. Данные обстоятельства предопределили выбор темы научного исследования и его направление.

Цель исследования состоит в разработке модернизированного методологического подхода и практических рекомендаций по совершенствованию государственного регулирования системы послевузовского бизнес - образования Республики Казахстан.

Для достижения данной цели были определены следующие **Задачи**:

- 1) рассмотреть сущность и раскрыть категорию «послевузовское бизнес образование» и выделить классификационную характеристику данных понятий;
- 2) определить специфические особенности государственного регулирования системы бизнес образования на основе изучения зарубежной практики;
- 3) исследовать нормативно-правовое обеспечение системы послевузовского бизнес образования в Республике Казахстан и определить направления его совершенствования;

- 4) определить состояние бизнес образования в Казахстане: проанализировать факторы, определить препятствия и тенденции развития;
- 5) разработать концептуальный подход к формированию системы государственного регулирования системы послевузовского бизнес образования.

Объектом исследования является система послевузовского бизнес образования Республики Казахстан (бизнес-школы, университеты, реализующие бизнес-образовательные программы).

Предмет исследования - совокупность организационных, экономических и управленческих инструментов государственного регулирования развития послевузовского бизнес образования Республики Казахстан.

Теоретико-методологической основой послужили фундаментальные труды, научные идеи, концепции зарубежных и казахстанских ученых в области бизнес-образования и государственного управления. Исследование базируется на системе представлений о том, что в основе регулирования любой системы или отрасли лежит теория или модель государственного управления, которая определяет ключевые принципы и методы регулирования.

В процессе исследования использованы диалектические методы научного познания (системный подход, анализ и синтез, обобщение), методы статистического и регрессионного анализа. В представляемой диссертации также используется метод экспертного интервью. Автором проведены интервью с руководителями как отечественных, так и зарубежных бизнес школ, экспертами в области бизнес-образования и государственного управления во время международных конференций в США, Европе и в ходе стажировки в Австралии в 2013 г. (в том числе интервью с Директором Совета по аккредитации бизнес школ и бизнес программ (США) Дугласом Вилендом, директором программ MBA университета Гриффит Ником Бартером, а также заместителем руководителя Директората по образованию и культуре Европейской Комиссии (Бельгия) Джонатаном Хиллом).

Информационная база исследования формировалась на основе законодательных и нормативных актов МОН РК: закона Республики Казахстан «Об образовании», закона Республики Казахстан «О науке», Государственной программы развития образования РК на 2011-2020 годы, Концепции модернизации системы государственного управления в Республике Казахстан, Государственной программы по форсированному индустриально-инновационному развитию Республики Казахстан, «Стратегии «Казахстан-2050»: новый политический курс состоявшегося государства», Государственного общеобязательного стандарта послевузовского образования (№ 1080 от 23 августа 2012 г.), Квалификационных требований, предъявляемым при лицензировании образовательной деятельности, а также методических и инструктивных материалах Министерства образования и науки Республики Казахстан, отчётных материалах международных организаций по вопросам развития системы бизнес-образования, данных Агентства по статистике РК по исследуемым проблемам. Данное диссертационное исследование базируется на государственных и региональных программах в области образования,

фактических материалах, содержащихся в аналитических обзорах, тематических докладах, материалах монографий, статей в периодических изданиях отечественных и зарубежных авторов, занимающихся проблемами бизнес-образования, научно-практических конференций, Интернет – ресурсов, а также материалов, полученных в ходе исследовательской и практической деятельности автора диссертационной работы.

Научная новизна результатов исследования заключается в том, что впервые с позиции теории государственного управления поведено комплексное исследование рынка бизнес-образования в Республике Казахстан. Наиболее существенные результаты и их научная новизна заключаются в следующем:

- 1) представлена авторская трактовка понятий «бизнес образование», послевузовское бизнес - образование», выявлены классификационные признаки, которые позволяют определить специфические черты данных понятий;
- 2) определены специфические особенности государственного регулирования бизнес-образования на основе изучения и систематизации зарубежного опыта;
- 3) определены направления совершенствования казахстанского законодательства в области послевузовского бизнес-образования;
- 4) разработаны и предложены практические рекомендации по совершенствованию послевузовского бизнес-образования;
- 5) разработан концептуальный подход к формированию системы государственного регулирования бизнес образования в Республике Казахстан на основе концепции сетевого управления (Network Governance).

Основные положения, выносимые на защиту

1) Послевузовское бизнес-образование представляет собой совокупность взаимосвязанных профессиональных образовательных программ, направленных на формирование практических навыков и управленческих компетенций. Авторская трактовка характеризует данную категорию, как отдельный, высший уровень профессионального образования, направленный на подготовку, переподготовку и профессиональное развитие предпринимательских и управленческих кадров высшей квалификации для инновационной экономики. Являясь отдельным сегментом профессионального образования, бизнес-образование предусматривает междисциплинарную область образовательной деятельности, что отличает его от других сфер образования.

2) Специфические особенности государственного регулирования бизнес-образования в странах с передовыми экономиками состоят в децентрализации, сбалансированном распределении функций, полномочий и ответственности между органами государственного управления, профессиональными бизнес-ассоциациями и учреждениями бизнес-образования. Такой подход предполагает горизонтальное сетевое взаимодействие, при котором государство передает регулирующие функции местным органам власти, негосударственным (коммерческим) и общественным организациям, оставляя за собой функции контроля и разработки общей стратегии. Данный подход основан на

современных концепциях государственного управления, таких как «новый государственный менеджмент» (New Public Management) и «эффективное управление» (Good Governance). Внедрение принципов данных концепций в систему государственного управления Казахстана позволит повысить эффективность государственного регулирования в целом и бизнес-образования в частности.

3) Система бизнес-образования Казахстана переживает период становления и развития. В настоящее время оно нуждается в законодательной поддержке. Сегодня назрела необходимость пересмотра и внесения изменений в закон «Об образовании», закон «О науке», ГОСО послевузовского образования в части бизнес-образовательных программ, имеющих прикладную направленность. Важно предоставить возможность вузам самостоятельно устанавливать требования к минимуму содержания программ MBA и DBA, включая порядок приема на программу, форму обучения и вступительные требования с учетом специфики программы. Государственный стандарт образования должен содержать компоненты, адресованные всем основным субъектам, взаимодействующим на рынке образовательных услуг и рынке труда, оптимизируя различные воздействия на процесс и результат образования в интересах личности, общества и производства.

4) Текущая ситуация в бизнес-образовании диктует необходимость разработки целостной концепции развития послевузовского бизнес-образования в Казахстане. При этом важно учесть современные тенденции, такие как проектирование бизнес-образовательных программ на основе компетентностного подхода, обновление содержания программ на предмет соответствия потребностям реального сектора экономики, вовлечение работодателей в учебный процесс, модернизации методологии бизнес-образования, использование информационно-коммуникативных технологий, интернационализация учебных планов и пр.

5) Предлагаемый концептуальный подход к формированию системы государственного регулирования послевузовского бизнес-образования, основан на концепции “Network Governance”, предполагающий сетевое управление в форме государственно – частного партнерства. В предлагаемой модели субъектами сети являются все заинтересованные стороны: государственные и местные органы управления, объединения работодателей, профессиональные ассоциации, торговые палаты, вузы бизнес-образования, общественные организации, предприятия и компании. При этом роль основного регулятора исполняет уполномоченный государственный орган управления с последующей постепенной передачей регуляторных функций республиканской общественно-профессиональной организации бизнес-образования, предложенной к созданию. Предложенная модель предполагает использование новых подходов к регулированию рынка бизнес-образования, таких как сетевое взаимодействие, учет и оценка рисков, профилактика и предупреждение, вовлечение экспертов, профессиональных организаций и объединений работодателей и пр.

Теоретическое осмысление концепции управления знаниями (knowledge management), и соединение его с моделью ключевых компетенций Прахалада и Хамера позволяет рассматривать сетевой подход не только с позиции совершенствования государственного регулирования системы бизнес-образования и повышения качества подготовки квалифицированных управленческих кадров, но и с позиции развития новых отраслей и технологий. С этой точки зрения, сетевой подход имеет ценность в определении прогнозов потребностей рынка труда, что является актуальным для экономики Казахстана.

Теоретическая и практическая значимость исследования. Полученные в ходе исследования теоретические положения дополняют и развивают науку в области государственного и местного управления. Результаты исследования и предложенные рекомендации могут быть положены в основу формирования системы государственного регулирования бизнес-образования, изменения законодательства в данной области, создания механизмов партнерства. Рекомендованные автором положения могут быть использованы в качестве методической базы для научного обоснования государственного регулирования системы бизнес-образования. Положения, рекомендации и выводы ориентированы на широкий круг специалистов, занятых исследованиями в области бизнес-образования.

Апробация и внедрение результатов исследования. Отдельные положения диссертации вошли в проект в рамках целевой научно-исследовательской программы по теме «Подходы по выработке прогнозов потребностей рынка труда с учетом развития новых отраслей и технологий», финансируемой Министерством образования и науки Республики Казахстан.

Основные положения диссертации были опубликованы в 10 статьях, 7 из них в журналах, четыре прошли обсуждение на международных научно-практических конференциях, две из которых за рубежом. Три публикации вышли в изданиях, рекомендованных Комитетом по контролю в сфере образования и науки Министерства образования и науки Республики Казахстан и одна публикация - в журнале индексируемом в Scopus.

Некоторые положения диссертации нашли отражение в практической работе Международной Бизнес Школы Казахского экономического университета им. Т. Рыскулова,

Диссертация выполнена на 158 страницах, состоит из введения, трех разделов, заключения, списка использованных источников—167 пунктов, 27 рисунков, 19 таблиц, 3 приложений.

1 ТЕОРИЯ И КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПРИНЦИПЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПОСЛЕВУЗОВСКОГО БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ

1.1 Сущность, формы и методы государственного регулирования системы послевузовского бизнес - образования

В научной литературе государственное регулирование принято характеризовать как функцию государственного управления, которая выражается «в воздействии государства в лице отдельных органов государственной власти на общественные отношения и связи, характеризующиеся высокой активностью участников, массовым характером, высокой общественной значимостью и отсутствием действенных механизмов саморегулирования, путем установления, отмены и корректировки правил и рамок поведения участников указанных отношений» [12].

Вопросы государственного регулирования социально-экономических отношений имеют большое значение для любого государства. Эти вопросы становятся особенно актуальными в период социально-экономических кризисов и крупномасштабных реформ, поскольку преодоление кризисных явлений и результативность проводимых реформ во многом зависят от государственного регулирования. Следует признать, что до настоящего времени, внимание ученых было направлено, преимущественно, на вопросы государственного регулирования экономики. Между тем, мировой опыт убедительно демонстрирует важность не только экономического, но и социального регулирования. Известно, что одной из наиболее стратегически важных и социально-значимых сфер является образование. С точки зрения современных тенденций в области образования, связанных с политикой Болонского процесса по обеспечению качества и соответствия образования потребностям рынка труда, а также важностью подготовки предпринимательских и управленческих кадров, наиболее перспективной и приоритетной сферой выступает бизнес-образование.

Следует отметить, что границы бизнес-образования достаточно широки - от средней школы, профессионально-технического обучения и бакалавриата до углубленного обучения на программах магистратуры, докторантуры и повышения квалификации топ-менеджеров. Не уменьшая значения начальных и промежуточных звеньев, все же следует признать, что центр тяжести в системе бизнес-образования лежит в подготовке управленческих кадров, в обучении менеджеров и предпринимателей современным технологиям управления бизнесом и экономикой в целом. Следовательно, наиболее ответственным этапом в управленческом/бизнес-образовании является послевузовский уровень, т.е. пост-бакалавриат: магистратура, докторантура и программы профессионального развития и повышения квалификации. Именно послевузовское бизнес-образование играет важную роль в формировании и развитии человеческого капитала - главного ресурса конкурентоспособной экономики. При этом ключевым компонентом бизнес-образования является

подготовка квалифицированных управленческих кадров для национальной экономики.

Концептуальное осмысление принципов и содержания бизнес-образования невозможно без понимания исторических аспектов и эволюции его развития. Поэтому для теоретического анализа основных концептуальных подходов к определению бизнес-образования следует обратиться к истокам возникновения данной отрасли. Так, принято считать, что бизнес-образование зародилось в конце 19-го века в Университете Пенсильвании (США), где в 1881 году по инициативе и при участии бизнесмена Д. Уортона была разработана первая программа по коммерции для бакалавров. Однако, в своей книге о происхождении коммерческого образования, Дж. Спендер утверждает, что «первыми в этой области стали прусские школы бюрократического государственного управления» [13].

Согласно Шлоссману, первым учебным заведением, которое в 1900 году начало подготовку магистров в области бизнеса, стал Дартмутский колледж (США), когда «нескольким студентам было позволено... продлить учебу на дополнительный год» [14]. Последовав примеру Дартмунда, университет Гарварда в 1908 году открыл программу под названием «Master of Business Administration - MBA» («Магистр делового администрирования»), впоследствии прославившись методом кейс-стади. Стэнфордский университет такую программу (MBA) открыл в 1925-ом, когда уже имелся спрос на бизнес - программы [15].

Канадский исследователь Минцберг отмечает примечательный факт, что «основной стимул для развития бизнес-образования на базе университетов исходил от ученых — экономистов, психологов, социологов и политологов, большинству из которых не доставало практических знаний в области бизнеса. Тем не менее, они были уверены, что смогут выявить лежащую в основе бизнеса «науку», передать ее будущим лидерам корпоративной Америки и таким образом развить новую профессию — управление» [16]. Таким образом, уже на заре 20-го века на рынке бизнес-образования появились первые бизнес школы: Wharton School of Business (Уортонская школа бизнеса), опиравшаяся на теории развития научного знания, Harvard University (Университет Гарварда), где обучение проводилось на основе решения практических задач бизнеса и Stanford University (Стэнфордский университет), аккумулировавший опыт данных школ бизнеса. В то время, как бизнес школы изучали теории и разбирали кейсы, бизнес стремительно развивался, опережая образование, и рынок требовал нового типа руководителей. Следует отметить, что проблемы в экономике США напрямую связывались с неадекватной подготовкой управленческих кадров.

Переломный этап в развитии американских бизнес школ, который привел к кардинальным изменениям всей системы бизнес-образования, связан с двумя отчетами по результатам исследований (1959), подготовленным по заказу фонда Форда (Ford Foundation) и Корпорации Карнеги (Carnegie Corporation). В данных отчетах Гордона и Хоуэлла бизнес школы подвергались критике за

слабую научную базу. Отчеты призывали к обучению аналитическим и исследовательским навыкам, к умению использовать эти навыки наряду с прочными знаниями фундаментальных наук в решении проблем бизнеса [14,с.391]. Отчет также рекомендовал бизнес школам «освободить преподавательское время для научной деятельности и исследований, а также наладить тесное сотрудничество с представителями родственных дисциплин, стараясь заинтересовать проблемами бизнеса больше бихевиористов (специалистов по изучению поведения), математиков и статистов, и предоставить докторантам и преподавателям возможности для изучения смежных дисциплин» [14,с.392]. Таким образом, со второй половины 20-го века, североамериканские бизнес школы были ориентированы на научные исследования. Другими словами, бизнес школы стали посредническим звеном между наукой и производством, не только успешно применяя научные теории в практике бизнеса, но и генерируя новые знания и управленческие технологии.

Европейские бизнес-школы, в таком виде, каком функционируют в настоящее время, появились в конце 50-х годов, хотя отдельные школы бизнеса и менеджмента относят свое открытие к более раннему периоду. Так, Высшая школа коммерции НЕС - Париж ссылается на источники об ее открытии Торгово-промышленной палатой в 1881 году. Среди первых школ бизнеса Европы принято считать Бизнес школу IESE при университете Наварра в Барселоне, открывшей первые бизнес - программы в 1958 году. Примеру IESE последовал французский INSEAD и другие школы. Отличительной чертой европейских бизнес школ является интегрированность с производством, где большую роль в управлении и деятельности бизнес-школ играют торгово-промышленные палаты и ассоциации предпринимателей. Европейские бизнес школы также отличает высокая степень интернационализации программ и кросс-культурный аспект [17]. В конце 20 века, доминирующей концепцией в бизнес-образовании как Европы, так и США стало Лидерство. Главной миссией бизнес-школы стала подготовка бизнес-лидеров. При этом, под «бизнес-лидерами» подразумеваются управленцы не только бизнеса, но и государственных предприятий, в том числе госслужащие.

Характерно, что в практике западных университетов не существует, как такового, деления на образование экономическое и бизнес-образование. Считается, что независимо от формы собственности и типа организации руководители имеют общие управленческие компетенции. Различают лишь области применения полученных знаний. Программы управленческого образования включают в себя два ключевых направления: (1) «деловое администрирование» (business administration), что предполагает управление в сфере бизнеса (частном секторе), и (2) «государственное управление» (public administration) - управление в государственной сфере. При этом признанной образовательной программой делового администрирования служит MBA (Магистр делового администрирования), а программой государственного управления – MPA (Master of Public Administration), что на русский язык переводится как «Магистр Государственного Управления». К тому же,

программа по государственному управлению на западе, как правило, реализуется в бизнес школах [18].

Следует отметить, что такая же тенденция наблюдается и в системе образования Канады, Австралии, Европы, в ряде стран Восточной и Юго-Восточной Азии, а также России. Свидетельством последнего является объединение в 2010 году Академии Государственной Службы при президенте РФ с Академией Народного Хозяйства при правительстве РФ в один вуз. В наше время наблюдается постепенное смещение бизнес-школ в пространство государственного управления, что предполагает разработку совместных инновационных программ, переходящих из одной плоскости в другую и готовящих мультифункциональных, социально ответственных лидеров. Так, в ответ на спрос на бизнес программы, готовящие многофункциональных управленцев, как для бизнеса, так и для государственного сектора, бизнес школами предлагаются интегрированные программы MBA + MPA. Теоретический анализ различных концептуальных подходов к определению бизнес-образования представлен в таблице 1.

Таблица 1 – Концептуальные подходы к определению бизнес-образования

	Школы и авторы	Подходы
Западные школы (США)	The Wharton School of Business (Pennsylvania), США. Создана в 1881г. бизнесменом Дж. Уортоном	В обучении первостепенна наука - теория развития научного знания (присутствует критика метода «изучения действием»). Расписание включает бухгалтерский учет, торговое законодательство, экономическую теорию, финансы и статистику.
	Harvard University, США основан 08.09.1636 г. Первая программа MBA открылась в 1908 году.	В основе обучения – практика, опыт. Основной метод обучения – изучение кейсов. В последующем обучение было переориентировано на науку, исследования.
	Stanford School of Business, США. Основан в 1891г. Л.Стэнфордом	Главное — систематические исследования. Преподавание вторично (исследования рассматриваются основным двигателем прогресса).
	Graduate School of Industrial Administration (GSIA) при Технологическом институте Карнеги (ныне Университет Карнеги-Меллона), США	Ключевой аспект – научные исследования. Исследования основываются на таких дисциплинах, как экономика, психология и математика. Данный набор дисциплин занимает центральное место в программе обучения.
Западные школы (Европа)	HEC Paris, Франция, основана в 1881г. торгово-промышленной палатой Франции	Основу обучения составляет практический компонент наряду с научными исследованиями. Тесное взаимодействие с рынком труда.
	ESCP Europe, Франция Основана в 1919 г.	В основе обучения – научные теории управления, кросс-культурный менеджмент, международный бизнес.
	IESE Business School, University of Navarra, Испания. Основана в 1959 г.	В основе обучения - научные теории, исследования, отраслевые проекты. Акцент на социальную ответственность, глобальную компетентность бизнес-лидеров.

Продолжение таблицы 1		
Российские школы	ИМИСП, Санкт-Петербург, Создан в 1988 г. Мордови С.К.	Под бизнес-образованием понимается «процесс, с помощью которого граждане, организации и общества взаимодействуют друг с другом с целью улучшить свое экономическое благосостояние через обмен продуктами, услугами и идеями» [19]
	Российская ассоциация бизнес-образования (РАБО), Евенко Л.И.	«Профессиональное образование и обучение людей, участвующих в выполнении функции управления на предприятиях и в хозяйственных организациях, которые действуют в условиях рынка и ставят своей главной целью получение прибыли» [20]
	Высшая школа международного бизнеса РАНХиГС при президенте РФ, А.А.Шамов	«Система программ, преподавателей, школ, организаций по подготовке людей, умеющих организовать производство. Причем производство здесь рассматривается не в узком его понимании, а в широком смысле (цепочка М. Портера)»
Казахстанские школы	Almaty Management University (бывший МАБ) Кожахметов А.Б.	«Система взаимодействия работодателей, преподавателей, представителей науки в подготовке кадров для сферы бизнеса» [21]
	IBS КазЭУ им. Т. Рыскулова Сейтказиева А.М.	«Сфера профессиональной подготовки управленческих и предпринимательских кадров - социально-ответственных бизнес лидеров» [22].
	Университет КИМЭП	«Воспитание высококвалифицированных специалистов, обладающих ценностями, знаниями и навыками, соответствующими обществу, в котором они живут и работают» (из Стратегического плана КИМЭП) [23].
Примечание – составлено автором на основе источников [14], [15], [16], [17], [20], [21], [22], [23], [32].		

Для полноты понимания рассмотрим различные определения бизнес-образования, сформулированные зарубежными и отечественными экспертами:

- это форма обучения, которая как прямо, так и косвенно готовит бизнесменов по их призванию (Herrick (1904), [24];

- деятельность, которая планируется, организуется и развивается для подготовки молодежи к ответственному экономическому участию в стране (Harms, Stehr (1963), [25];

- это та часть образования, которая имеет дело с бизнес-практикой как в рамках определенной профессии, так и в общем использовании. Бизнес-образование превратилось в более сложный вид обучения, который требует знания других предметов. Это обусловлено развитием технологий и компьютеризацией общества. Профессионалы должны владеть всеми необходимыми навыками, чтобы соответствовать конкурентному бизнесу (Osmua, (1989), [26];

- «это выделившаяся из экономического образования междисциплинарная сфера образовательной деятельности по подготовке людей, которые участвуют в выполнении функции управления на предприятиях и в хозяйственных организациях либо занимаются предпринимательством в условиях рынка и ставят своей главной целью получение прибыли» (Чащина О.М., 2006), [27];

- «это образование делу, образование, которое готовит организаторов, менеджеров» (Попов В.Л., 2008), [28];

– «это междисциплинарная сфера образовательной деятельности, направленная на передачу профессиональных знаний о бизнесе, выработке умений и предпринимательских навыков, формировании личностных качеств, жизненной позиции и мировоззрения с целью выполнения функции управления по достижению устойчивых финансовых результатов и развития конкурентных преимуществ в условиях рынка» (Хасанова Ж.С., 2008), [29];

- «образовательная деятельность, нацеленная на формирование и развитие у слушателей управленческих компетенций (практически значимых знаний и профессиональных навыков), необходимых им для эффективного управления деловыми организациями, функционирующими в условиях рыночной конкуренции и глобализации экономики» (Лидэ Е.Н., 2012), [30];

- «вид государственной образовательной политики, определяющий системные детерминанты и стратегии (тенденции, особенности, механизмы) практико-ориентированного образования, направленного на интеграцию в системе: наука – вуз- производство» (Макарова Т.Б., 2012), [31];

- «сфера коммерческого профессионального обучения в области менеджмента и бизнеса, формы которого могут быть реализованы в течение всей жизни специалистов» (Киричок О.В., 2013), [32];

В русскоязычной научной литературе, посвященной проблемам бизнес-образования, чаще всего встречается определение, данное Л. Евенко, согласно которому «бизнес-образование – это профессиональное образование и обучение людей, участвующих в выполнении функции управления на предприятиях и в хозяйственных организациях, которые действуют в условиях рынка и ставят своей главной целью получение прибыли» [20, с.6].

В Требованиях к минимуму по содержанию и уровню подготовки специалистов в рамках программы МВА, впервые принятых в Казахстане в 2006 году, бизнес-образование было определено как «образовательная деятельность по подготовке руководителей – менеджеров высшего и среднего звена:

- обладающих современными знаниями и навыками;
- участвующих в управлении организациями (предприятиями, компаниями);
- принимающих самостоятельные решения по управленческим задачам комплексного, межфункционального характера;
- ориентированных на карьерный рост» [33].

В России бизнес-образование часто ассоциируют с высшим и дополнительным профессиональным образованием. Так, Гаврилова М.,

Григорьева Т. и Шеметов В. под дополнительным бизнес-образованием понимают «образовательную деятельность по подготовке менеджеров на предприятиях и в хозяйственных ассоциациях, которые действуют в условиях рынка и ставят своей главной целью эффективность экономики предприятия, оцениваемой объемом полученной прибыли» [34]. На наш взгляд, подобные трактовки, где бизнес-образование относят только к области высшего профессионального и дополнительного образования, сужают границы бизнес-образования, игнорируя такой важный сегмент рынка как краткосрочные курсы повышения квалификации и профессионального развития. Кроме того, сделанные акценты на получение прибыли, как главной цели деятельности менеджеров, во многом ограничивают возможности бизнес-образования и скрывают допустимый социальный эффект (создание рабочих мест, субъектов малого и среднего бизнеса, повышение благосостояния общества и пр.).

Мы предлагаем рассматривать систему бизнес-образования как совокупность профессиональных образовательных программ различных уровней, начиная со школьных курсов по основам менеджмента и предпринимательства и заканчивая докторской программой DBA и продвинутыми курсами профессионального развития для руководителей. На послевузовском уровне, к ключевым субъектам бизнес-образования должны быть отнесены программы магистратуры и докторантуры направленные на подготовку управленческих кадров (MBA и DBA), а также программы профессионального развития и повышения квалификации, реализующиеся как на базе университетов/бизнес-школ, тренинговых и консалтинговых компаний, так и на базе предприятий. При этом, в целях обеспечения качества, данные программы должны быть подвержены аккредитации и сертификации со стороны профессиональных агентств.

Таким образом, принимая во внимание важность выделения целевой направленности аудитории, мы определяем послевузовское бизнес-образование, как *отдельный, высший уровень профессионального образования, направленный на подготовку, переподготовку и профессиональное развитие предпринимательских и управленческих кадров высшей квалификации для инновационной экономики*. При этом, «послевузовское образование» подразумевает постбакалавриат, т.е. необходимо предварительное обучение на программе высшего образования (диплом специалиста или бакалавра).

В целом бизнес-образование можно характеризовать как «совокупность различных видов целесообразной, образовательной деятельности, удовлетворяющей потребность субъекта, имеющего высшее профессиональное образование, в получении управленческих компетенций, которые впоследствии слушатель сможет квалифицированно применять на практике» [35].

В отличие от западных стран, где бизнес-образование признается отдельной и самостоятельной отраслью, зарекомендовавшей себя лидирующей сферой в образовании, в постсоветских странах достаточно часто бизнес-образование неправомерно отождествляется с традиционным экономическим образованием или рассматривается как его последующий этап. Между тем,

помимо экономической составляющей, бизнес-образование включает в себя вопросы далеко «неэкономических» наук, таких как психология, социология, ИТ (информатика), математика и других областей, положения которых активно применяются в управлении компаниями и бизнес организациями. В учебнике «Основы менеджмента», при описании эволюции науки, его авторы Мескон, Альберт и Хедоури подчеркивают, что «успехи теории управления зависели от успехов в других связанных с управлением областях, таких как математика, инженерные науки, психология, социология и антропология» [36]. В этой связи бизнес-образование следует определять как отдельный сегмент образования, предусматривающий междисциплинарную область в сфере образования.

Важной особенностью бизнес-образования и ее отличием от классического экономического образования является практико-ориентированность, т.е. прикладная направленность программ, подразумевающая важность практических навыков, умений применять новые теоретические знания, современные концепции и эффективные модели управления на практике, что делает быстро измеримыми результаты и качество обучения. Слушатели и выпускники бизнес школ, как правило, работают в реальном секторе экономики, занимая управленческие позиции. Практический компонент является неотъемлемым требованием любой бизнес-образовательной программы (разбор кейсов, моделирование ситуаций, выполнение бизнес проектов, внедрение изученных моделей на практике своего предприятия, прикладные исследования). Нередко, в результате прикладных исследований генерируются новые знания, формулируются новые теории и концепции. В этом контексте, бизнес-образование служит средством распространения научных концепций и внедрения их положений в экономику, способствуя его росту и конкурентоспособности. Неслучайно, в передовых западных странах бизнес-образование традиционно считается лидирующей и наиболее продвинутой сферой в образовании.

В связи с этим, по нашему мнению, отождествление бизнес-образования с традиционным экономическим образованием является некорректным. В этой связи трудно не согласиться с Ночка и Пономаренко, утверждавшим, что «специфика бизнес-образования и его значимость по отношению к экономике позволяют рассматривать бизнес-образование не только как образовательную отрасль, но и как элемент инфраструктуры самого бизнеса» [37]. Основные отличия бизнес-образования от экономического образования отражены в таблице 2.

Обзор международных исследований в области бизнес-образования свидетельствует о том, что в мире преобладают две основные модели бизнес-образования: немецкая и американская. «Обе модели демонстрируют свою успешность в рыночной экономике и, как показали недавние исследования, с некоторыми допущениями являются прототипами построения систем бизнес-образования в других странах. Их суть заключается в следующем: "традиционная" (континентальная европейская или немецкая) модель, которую можно назвать "квалифицированный руководитель", основанная на четком

разделении высшего профессионального образования по инженерным, экономическим, гуманитарным науками в университетах, политехнических и других институтах, с одной стороны, и подготовки кадров по бизнесу и менеджменту в системе послевузовского образования - с другой" [37].

Таблица 2 - Основные характеристики бизнес-образования и традиционного экономического образования

Традиционное экономическое образование	Бизнес-образование
1. Доминирует теоретическая направленность. Обучение направлено на познание экономических законов и понимание экономических процессов, как на уровне экономики в целом, так и на уровне отдельных предприятий	1. Доминирует практическая направленность. Обучение направлено на углубленное изучение инструментов воздействия административно-управленческим аппаратом компаний и организаций, менеджерами и предпринимателями на ресурсы, которые используются для ведения конкретного бизнеса: материальные, финансовые, информационные
2. Учебная программа предусматривает формирование умений решать в основном аналитические и исследовательские задачи, в том числе в области подготовки прогнозов, планов, постановлений, регламентирующих документов и пр., для последующего принятия управленческих решений.	2. Характерна сугубо прикладная направленность на формирование навыков стратегического планирования, принятия эффективных, ответственных решений, на участие менеджера в практической работе, соответствующей целям компании или созданию и развитию нового бизнеса.
3. Базовое образование	3. Управленческое образование
4. Обучение не требует предварительного опыта работы, поэтому контингент обучающихся состоит преимущественно из молодежи.	4. Обучение на программах (МВА и DBA) требует обязательный стаж работы. Слушателями программ являются менеджеры среднего и высшего звена, линейные менеджеры, собственники бизнеса.
5. Преподавательский состав: научные работники (опыт практической работы вторичен)	5. Научные работники, менеджеры-практики и бизнес-консультанты.
6. Выпускники академических программ экономических специальностей работают преимущественно специалистами: экономистами, маркетологами, бухгалтерами, финансистами и пр. Могут работать в качестве исследователей, преподавателей, а в бизнес организациях - аналитиками. Как правило, к управленческой работе, требующей ответственность за принимаемые решения, выпускники экономических специальностей сразу не привлекаются, для этого им нужен практический опыт работы.	6. Выпускники бизнес - образовательных программ (МВА) трудоустраиваются или получают продвижение по службе на руководящие позиции, поскольку имеют управленческие компетенции и все навыки необходимые для занятия руководящих позиций. Что касается DBA, на момент поступления на программу слушатели уже имеют стаж управленческой работы, т.е. являются топ-менеджерами компаний или руководителями организаций.
Примечание: составлено автором на основе источника [32]	

Согласно Евенко Л.И., «для этой модели наиболее конструктивным является широко распространенное разделение управленческого образования на "до-опытное" (pre-experience management education) и "после-опытное" (post-experience management education) в зависимости от того, имеет ли лицо, которое учится, опыт практической работы в сфере менеджмента: в первом случае - вовсе нет, во втором - лицо уже состоит на управленческой должности» [40]. К "до-опытному" образованию относятся программы среднего профессионального образования (vocational education), что соответствует уровню профессионально-технического образования в странах СНГ, а также программы высшего образования (higher education) на уровне бакалавриата. При этом обучение носит фундаментальный, а не прикладной характер. Что касается "после-опытного" управленческого образования в рамках модели "квалифицированный руководитель", оно подразумевает обучение специалистов, имеющих образование и практический опыт работы. Программы «после-опытного» образования предполагают краткосрочные, среднесрочные, а также долгосрочные (МВА) программы профессионального развития. Такие программы пользуются большим спросом и широко распространены в странах Европы и за ее пределами. "Традиционная" модель используется во многих странах. Также определенные черты данной модели с учетом ее специфики характерны и для Японии [38].

Специфика американской модели "профессиональный менеджер" состоит в создании при университетах школ бизнеса, как провайдеров передовых программ в области менеджмента и бизнеса. При этом такие школы обладают широкой автономией и самостоятельностью. Свидетельством популярности и востребованности бизнес-программ служит тот факт, что при каждом университете есть, так называемые, высшие школы бизнеса (Graduate Schools of Business), в которых реализуются программы бизнес-образования на разных уровнях, включая бакалавриат в области делового администрирования, программы MBA – Master of Business Administration, DBA – Doctor of Business Administration, Ph.D в области Бизнес-администрирования, а также краткосрочные программы профессионального развития руководителей (Executive Education). Наиболее популярной программой является MBA, которая реализуется в двух форматах: очном (full-time) и вечернем либо модульном (part-time), тем самым отвечая на спрос и удовлетворяя потребности клиентов. Как правило, все бизнес программы проектируются с учетом потребности рынка труда, поэтому сердцевиной бизнес-образования служит клиент-ориентированность и формирование профессионального менеджера – управленца.

«Эффективность американской модели оказалась настолько впечатляющей, что именно ей мир обязан необычайно высоким интересом к подготовке бизнес-кадров, наблюдаемом в последние десятилетия во многих странах. Как и германский подход, американская система создания бизнес-школ вышла за национальные рамки и стала достоянием мирового сообщества. Принципиальная особенность системы основана на том, что в результате

обучения формируется «профессиональный менеджер», олицетворяющий собой «управленческую революцию» в современном постиндустриальном обществе» [39].

В настоящее время «новая» (американская) модель широко используется не только в США, но и в Великобритании, Норвегии, Дании, Австралии, а также в других регионах, включая Индию и Китай. При всей успешности и популярности данной модели, следует признать, что в последние годы большинство стран в Европе и Азии (преимущественно Восточной и Юго-Восточной Азии) тяготеют к "смешанной" модели, которая сочетает в себе элементы, как "традиционной" (германской), так и "новой" (американской) модели бизнес-образования. При этом «смешанная модель» имеет тенденцию роста. Характерные черты моделей бизнес-образования отражены в таблице 3.

Таблица 3 - Характеристика основных моделей бизнес-образования за рубежом

Модель бизнес-образования	Страны распространения	Характерные черты
"Традиционная" (континентальная европейская или германская) модель	Германия, Австрия, Бельгия, Финляндия, Япония, Россия и другие	Высшее профессиональное образование приобретается в соответствующих университетах или институтах, подготовка кадров по бизнесу и менеджменту происходит в системе послевузовского образования. Зависящее от наличия или отсутствия практического опыта работы в сфере менеджмента управленческое образование делится на "до-опытное" (pre-experience management education) и "послеопытное" (post-experience management education). Характер MBA – функциональный, предполагающий узкие специализации. Например, MBA - Финансы, MBA – Маркетинг.
"Новая" (американская) модель	США, Англия, Дания, Норвегия, Кипр, Китай, Индия и др.	Высшее профессиональное образование приобретается в школах бизнеса, которые являются центрами образования и исследований в области бизнеса. Многообразие существующих программ позволяет осуществлять обучение на разных уровнях и по разным направлениям. Характер MBA – дженералистский, т.е. общий (General MBA) .
«Смешанная» модель	Испания, Италия, Нидерланды, Франция и др	Совмещает американизированные и европеизированные подходы к бизнес-образованию. Обучение происходит в образовательных учреждениях различных типов (университетах, школах бизнеса, институтах повышения квалификации и т.д.), в различных формах.
Примечание – составлено автором на основе источника [40].		

По нашему мнению необходимость актуализации теории «смешанной» модели бизнес-образования требует дальнейшего исследования с позиции современных мировых тенденций и особенностей развития бизнес-образования

(популярность онлайн курсов (blended courses), влияние интернационализации и академической мобильности, дудипломного образования).

По данным международных рейтингов (Financial Times, Forbes, Businessweek, Shanghai ranking) наиболее популярными бизнес школами в США являются Бизнес школа университета Стэнфорд (Stanford University GSB), Гарвардская бизнес школа (Harvard Business School), Уортон бизнес школа университета Пенсильвании (University of Pennsylvania (Wharton), бизнес школа Колумбийского университета (Columbia Business School), MIT Sloan, Chicago GSB и другие. В отношении европейских бизнес-школ, лидерами в Европе являются (по данным рейтингов) HEC Paris (Франция), London Business School (Великобритания), IMD (Швейцария), Instituto de Empresa (испания), INSEAD (Франция/Сингапур) [38, с.14].

В России отдельными учеными (В.В. Годин, В.И. Маршев и др.) предпринимались попытки разработки собственной модели управленческого/бизнес – образования. Так, на сегодняшний день, российские эксперты классифицируют 5 организационных моделей бизнес-образования, которые в той или иной степени отражают идеи концепции непрерывного образования:

- (1) модель «Высшее образование» - базовая подготовка менеджера;
- (2) модель «Повышение квалификации» - формирование более квалифицированного руководителя;
- (3) модель «Профессиональная переподготовка» - введение в профессию менеджера;
- (4) модель «Мастер делового администрирования» - подготовка профессионального менеджера;
- (5) модель обучения менеджеров в контексте концепции «образование в течение всей жизни» - курсы и тренинги «под заказ» клиента [41].

В данной классификации, по нашему мнению, более уместно говорить об уровнях, поскольку представленные этапы подготовки менеджеров могут быть уровнями одной модели подготовки управленческих кадров.

Рассмотренные выше модели бизнес-образования в зарубежных странах предполагают функционирование двух типов бизнес школ: (1) классические бизнес школы, существующие, как правило, при университетах, где преобладает академизм, и школы предпринимательского типа, которые фокусируются на потребностях рынка, функционируют как бизнес-единицы и готовят предпринимателей и менеджеров. Сравним эти два типа бизнес-школ и результаты представим в таблице 4.

Данные таблицы свидетельствуют о наличии существенных отличий между классической бизнес школой и школой предпринимательского типа. Так, если в классической школе доминирует академический поход к образовательному процессу и преподаватели больше концентрируются на научной деятельности, то предпринимательской школе свойственен практический профессиональный поход. При выборе того или иного типа бизнес-школы необходимо учитывать экономические и национально-культурные факторы, влияющие на развитие системы бизнес-образования.

Таблица 4 - Сравнительная характеристика классической (университетской) и предпринимательской школ бизнеса

Характеристика	Классическая школа бизнеса	Предпринимательская школа бизнеса
Характер школы	Научная	Профессиональная
Организация работы преподавателей	Университетская кафедра	Творческие коллективы преподавателей для решения конкретных образовательных и консалтинговых задач (временные контракты)
Финансирование	Общеуниверситетский бюджет	Оплата слушателей, кредиты
Уровень программы	Степень MBA	Степень MBA
«Оптимальный выпускник»	Успешный бизнес-консультант, аналитик, менеджер	Успешный предприниматель, топ-менеджер
Характер преподавания	Передача знаний – лекции. Формирование навыков - case studies	Формирование предпринимательского опыта – выполнение бизнес-проектов, дискуссии, симуляторы и т.д. Минимизация роли лекций
Влияние бизнес-практики на деятельность школы	Минимальное. Доминирование академического подхода в организации функционирования. Эпизодическое приглашение практиков на мастер-классы	Важная роль практикующих предпринимателей среди преподавателей. Внедрение корпоративной культуры (прозрачность, отчетность). Финансовая успешность
Примечание: составлено автором на основе источника [42].		

Рассмотрим современные мировые тенденции развития бизнес - образования как основы формирования инновационной экономики:

- переход от общего стандартизованного к клиентоориентированному, индивидуализированному образованию;
- рост числа корпоративных и предпринимательских университетов;
- широкое использование информационно-коммуникативных технологий (ИКТ), сочетание традиционного обучения и он-лайн образования, что позволяет делать процесс обучения непрерывным во времени и пространстве;
- проектирование бизнес-образовательных программ на основе компетентностного подхода;

- интеграция науки и практики; повышение роли научных исследований в бизнесе; генерация (производство) новых знаний и компетенций;
- укрепление социального партнерства (вуз-бизнес-государство);
- переход от элитарности к массовости, ко всеобщей доступности бизнес образования;
- повышенные требования к контролю качества образования на всех его этапах, распространение стандартов международной аккредитации;
- интернационализация содержания образования, распространение сетевых университетов (имеющих зарубежные кампусы); подготовка глобально мыслящих профессионалов (*globally thinking professional*) и бизнес-лидеров. Глобализация делает неизбежной для бизнес-школ конкуренцию на международном образовательном рынке, что предполагает увеличение количества иностранных студентов на программах, а также привлечение к учебным занятиям иностранных преподавателей, формирование альянсов и совместных программ с различными зарубежными образовательными учреждениями [42, с.789].

Для успешного развития отечественной системы бизнес-образования безусловно можно использовать зарубежный опыт подготовки управленческих кадров. Однако, рассмотренные модели нельзя полностью копировать. Необходимо разработать собственную модель бизнес-образования и подготовки специалистов, адаптированную для условий отечественной экономики и бизнес-среды. Вместе с тем нельзя не согласиться с тем, что знание теорий менеджмента от классических до современных – стратегического, инновационного и информационного менеджмента, бизнес-среды и условий рынка, практики управления, человеческого фактора, образовательных потребностей является общим компонентом системы профессиональной подготовки менеджеров для любой отрасли деятельности во всех странах мира.

Исследование эволюции управленческого/бизнес-образования показало, что по мере происходивших социально-экономических изменений происходила смена парадигм бизнес-образования (таблица 5). При этом в ней отражались общие закономерности развития экономики и общества, и как следствие, изменялись образовательные концепции бизнес-школ, смещались акценты. Важно отметить, что при общности концептуальных положений прослеживаются национальные особенности в механизмах практической реализации бизнес-образования.

Согласно Джереми Винду (профессор Уортонской школы бизнеса, США) особенностями новой парадигмы бизнес-образования в современных условиях перехода на экономику знаний являются: (1) способ «научения» — от пассивного восприятия знаний к обучению посредством выполнения реальных проектов и воспроизводству новых знаний; (2) содержание - время и место — к непрерывному во времени и пространстве, поскольку человек может учиться в любое время и любом месте по мере возникновения потребности в новых знаниях и навыках, далеко не обязательно физически присутствуя в бизнес

школе. Таким образом, трансформируется сущность услуги бизнес-образования, ее ценность [43].

Таблица 5 - Эволюция смены парадигм бизнес-образования

Исторический период	Парадигма	Основные характеристики
Конец XIX – начало XX века	Технократическая	Приобретение технической квалификации; получение фундаментальных знаний в области экономики и управления.
Начало 60-х годов XX века	Научная	Формирование классической программы MBA, призванной готовить менеджеров-дженералистов с глубокими профессиональными знаниями по всем бизнес-функциям.
80-е годы XX века	Системная	Подготовка профессионалов, которые могли бы эффективно руководить в меняющемся мире бизнеса, способных принимать грамотные решения в условиях неопределенности и риска. Формируется концепция «гибких» MBA (специализации).
Последнее десятилетие XX века - начало XXI века	Сетевая	Современное деловое предприятие рассматривается как корпорация, ориентированная на знания. Информатизация общества, появление Интернет, кардинально меняют облик современных и будущих организаций, а также требования к менеджменту и системе бизнес-образования.
Примечание – составлено автором на основе источника [30].		

В настоящее время отдельными экспертами ставится вопрос о необходимости перестройки бизнес-образования. Главный посыл состоит в том, что бизнес-образование отстает от бизнеса и не способно быстро реагировать на изменения, происходящие на рынке труда. Так, Цезарь Мэинарди в своей статье, опубликованной в журнале “Financial Times”, призывает бизнес-школы рассматривать проблемы кросс-функциональных взаимодействий. «Геополитические мины, частые регуляторные изменения, волатильные рынки и радикальные тенденции, такие как цифровизация вызывают проблемы у бизнеса, решение которых не вписываются в существующие функциональные рамки, которые были созданы в прошлом веке для совершенно других условий. Бизнес-школы должны разрабатывать новые подходы к управлению компаниями, кросс-функциональными схемами и управлению изменениями» [44].

Главная задача бизнес-образования на современном этапе – подготовка предпринимателей и бизнес лидеров, способных отвечать на современные вызовы глобализации мирового рынка и управлять развитием новой инновационной экономики, основанной на знаниях. В решении этой важной задачи ключевая роль отводится государству. В исследовании, посвященном роли государства в формировании и развитии рынка бизнес-образования,

российский исследователь Сорокина Е.В. отмечает, что «государственное регулирование различных сторон социально-экономической жизни общества, а тем более бизнес-образования, должно представлять собой многогранный процесс, осуществляемый системно, посредством создания определенных, единых для всех агентов регулируемой системы правовых, финансово-экономических, организационных и иных условий деятельности» [45].

Анализ мирового опыта убедительно свидетельствует о важной и первостепенной роли государства в развитии рынка бизнес-образования независимо от степени его воздействия. Американский ученый Джон Гэлбрейт в своем исследовании, посвященном новому индустриальному обществу, подчеркивал роль государственного регулирования: «индустриальной системе приходится полагаться на государство в деле обеспечения обученными кадрами, которые стали в наше время решающим фактором производства» [46].

Нельзя не согласиться с российским исследователем Серегиним В.Н., который подчеркивал, что «любая рыночная модель экономики определяет лишь степень вмешательства государства в область предпринимательства, в том числе связанного с оказанием образовательных услуг населению, но отнюдь не освобождает его от регулятивных функций и обязанностей» [47].

Исторический опыт развития бизнес-образования показывает, что действие рыночных механизмов недостаточно для полноценного развития рынка бизнес-образования. При любой саморегулирующейся системе, государство ответственно за обеспечение экономики трудовыми ресурсами. Подобно утверждению Абалкина Л. о том, что «нет и не может быть эффективной, базирующейся на современных научно-технических достижениях социально-ориентированной рыночной экономики без активной регулирующей роли государства», нет и системы бизнес-образования, которая бы полноценно развивалась без воздействия государства [48].

Исследования показывают, что формирование механизма государственного регулирования рынка бизнес-образования предполагает реализацию следующих основополагающих мер:

- создание и систематическое совершенствование нормативно-правовой базы, обеспечение ее адекватности и соответствия состоянию рынка бизнес-образовательных услуг;

- создание мотивационных механизмов для привлечения работодателей в управление бизнес-образованием: планирование и прогнозирование потребности рынка в профессиональных кадрах, разработка профессиональных стандартов в соответствии с современными тенденциями как содержательной основы взаимодействия образования и бизнеса;

- разработка эффективных механизмов и устойчивых процедур партнерства (государство – бизнес – университет); создание механизмов общественного управления системой профессионального бизнес образования и оценки ее результативности;

- разработка стандартов и критериев аккредитации программ бизнес-образования (МВА, ДВА); постоянное совершенствование методики проведения аккредитации учреждений бизнес-образования;

-обеспечение финансовой поддержки бизнес-образовательных учреждений в форме прямых, налоговых и кредитных субсидий, в том числе предоставление кредитов под конкретные бизнес-образовательные проекты;

- обеспечение нового комплексного подхода к модернизации методологии образования, предполагающий использование новейших информационно- коммуникативных технологий [49].

Совершенствование государственного регулирования рынка образовательных услуг осуществляется прямыми и индуцированными методами. Методы прямого государственного регулирования непосредственно воздействуют на систему бизнес-образования и включают в себя правовые, административные и экономические методы (рисунок 1).

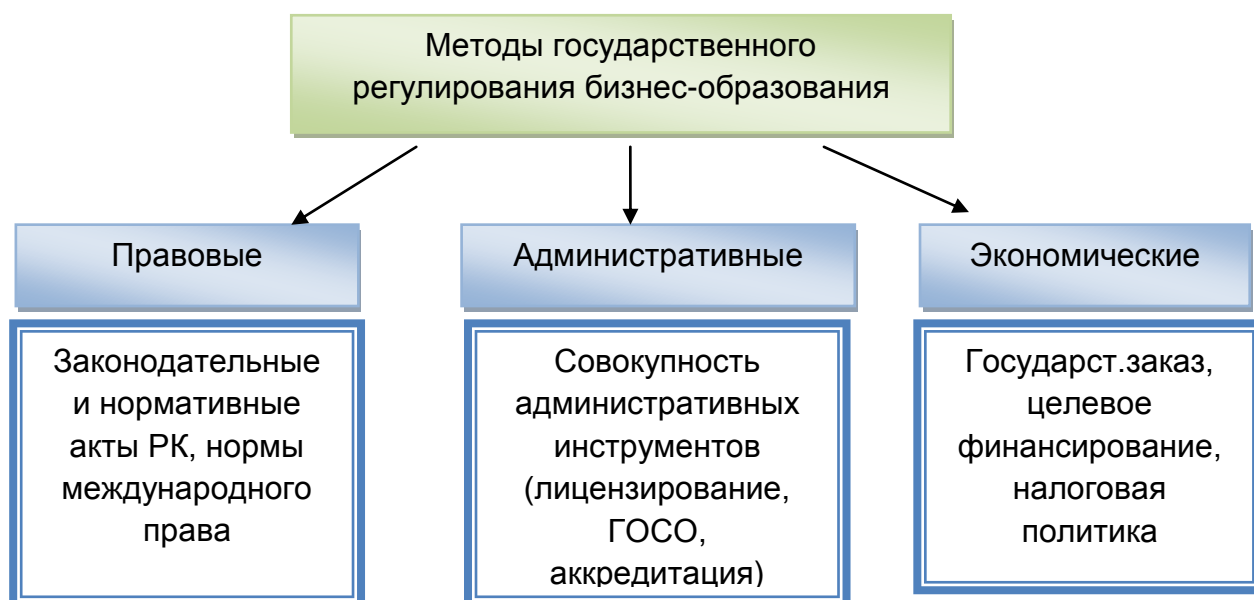


Рисунок 1 – Методы государственного регулирования бизнес-образования

Примечание – разработано автором на основе источника [50].

Индуцированные методы государственного регулирования предусматривают косвенное регулирование и в значительной мере способствуют взаимодействию вузов бизнес-образования с рынком труда (поддержка инициатив, направленных на развитие социального партнерства, поощрение компаний, инвестирующих в развитие бизнес-образования, посредством льготного субсидирования и пр.).

Таким образом, сущность государственного регулирования бизнес-образования может быть определена, как «система экономических, социальных, правовых, политических и организационных форм и методов влияния государства на субъекты образовательных процессов, которая создаёт условия для реализации ими целей и задач, одновременно отвечающих как

стратегическим интересам государства, так и непосредственным интересам самих этих субъектов» [50].

Анализ существующей практики управления профессиональным образованием позволяет выделить следующие ключевые принципы эффективного регулирования сферы бизнес-образования:

– система регулирования должна носить рамочный, рекомендательный характер. При этом, принципы регулирования должны отвечать потребностям всех заинтересованных сторон: работодателей, государства, обучающихся, профессиональных сообществ и самих образовательных структур.

– регулирование в сфере бизнес-образования должно быть ориентировано на конкретные цели, быть последовательным и пропорциональным поставленным задачам;

– регулирующие органы должны иметь полномочия, позволяющие не только осуществлять контроль, но и применять различные санкции, включая отзыв лицензии, аккредитации. Такие действия позволят повысить уровень защиты интересов потребителей услуг бизнес-образования.

Научные концепции государственного регулирования предполагают разную степень вмешательства государства в экономику. В этой связи логично поставить вопрос, в какой мере государство должно влиять на рынок бизнес-образования, чтобы не разрушить механизм саморегуляции рынка, а лишь обеспечить необходимые условия для его нормального функционирования. Чрезмерное вмешательство государства может привести к излишней бюрократизации, ограничению академической свободы и снижению эффективности деятельности вузов и бизнес-структур. Как отмечал Маршалл, «...благополучие общества почти всегда страдает, если государство пытается противопоставить свои собственные регулирующие нормы “естественной” свободе каждого вести свои дела по своему собственному усмотрению» [51].

С другой стороны, отсутствие интереса государства к сфере бизнес-образования может привести к непредсказуемым последствиям. Мировая практика свидетельствует о том, что в разных странах государство применяет разные подходы к государственному регулированию образовательной системы.

1.2 Особенности государственного регулирования системы бизнес-образования в странах дальнего и ближнего зарубежья

Сегодня общепризнанно, что в формировании экономики, основанной на знаниях, и развитии человеческого капитала профессиональное бизнес-образование играет важную роль. В настоящее время система бизнес-образования представляет собой сложный социально-экономический институт, содержание которого требует значительных ресурсов, как материальных, так и человеческих. Поэтому вопросы эффективной организации данной системы и ее адаптации к быстро меняющимся условиям внешней среды, становятся приоритетом в политике любого государства [52,с.60]. При этом, первостепенным выступает вопрос совершенствования государственного регулирования, поскольку от качества регулирования, от уровня

управленческого воздействия на ее структуры, зависит качество образования, качество трудовых ресурсов, наука и инновации, и в конечном счете экономическая и политическая безопасность страны. Поскольку бизнес-образование является составной частью образовательной системы, регулирование данного сегмента образовательного рынка следует рассматривать в контексте общего государственного регулирования системы высшего и послевузовского образования (за рубежом послевузовские программы (магистратура и докторантура) относятся к сфере высшего образования).

Опыт зарубежных стран убедительно демонстрирует важность государственного регулирования образования. Государства, в лице уполномоченных органов (Министерства образования, Департаменты образования, Советы по образованию и пр.) играют первостепенную роль в определении национальной образовательной стратегии и приоритетов, финансировании, планировании и прогнозировании потребностей в квалифицированных кадрах. Как следствие политики «нового государственного менеджмента» (New public management) и концепции «эффективного управления» (Good Governance), которые получили широкое распространение, начиная с 80х – 90х годов прошлого столетия в системе государственного управления (преимущественно англо-саксонских стран), во многих странах Запада произошел отход от прямого государственного регулирования к более опосредованным, косвенным методам воздействия. При этом регулирующие функции переданы местным органам управления, а также негосударственным организациям, профессиональным объединениям работодателей, торговым палатам, что, однако, не уменьшило роль государственного участия в образовательной политике. Сравнительный анализ регулирования системы бизнес-образования в разных странах выявил некоторые отличия в степени участия государств в регулировании данной отрасли.

США: Характерной чертой, отличающей североамериканскую систему бизнес-образования, является децентрализованный характер ее управления и регулирования. Согласно Конституции США (10-я поправка), управление образованием на всех уровнях находится в компетенции штатов и не регулируется федеральным правительством [53]. Правительство штата осуществляет управление образованием через департаменты образования. Что касается федерального правительства, оно отвечает за руководство в развитии общей образовательной стратегии и администрирует федеральные программы в области образования, которые утверждаются (в составе государственного бюджета) Конгрессом США. Основным рычагом воздействия федерального правительства на развитие высшего образования, в том числе бизнес-образования служит финансирование. Государство покрывает значительную часть (почти 50%) всех расходов на высшее образование из бюджета штатов и федерального правительства. Заслуживает внимания такая инициатива, как предоставление налоговых скидок на образовательный кредит. Данный закон распространяется как на взрослых, так и на студентов. С 2000 года

федеральный бюджет выделяет субсидии в виде прямой финансовой помощи для получения высшего образования. По этой схеме, студенты возвращают полученную сумму после трудоустройства в течение 10–15 лет [54, с.66]. Другими источниками финансирования помимо государственных ассигнований являются, так называемые, эндаумент фонды - фонды целевого капитала, формирующиеся за счет денежных вложений выпускников университетов, а также ресурсы частного сектора и поступления от оплаты за обучение. США является родиной бизнес-образования (МВА). Как было ранее отмечено, американская модель бизнес-образования направлена на формирование профессионального менеджера.

Важно отметить тесное взаимодействие университетов с бизнес сектором, который финансирует научные исследования и выступает проводником социально-значимых бизнес проектов. Как следствие политики децентрализации, частный сектор (бизнес) имеет широкие полномочия в управлении бизнес-образования, являясь одновременно его непосредственным субъектом (заказчиком) и прямым потребителем. В отношении академической стороны, бизнес школы имеют полную автономию. Ни федеральное правительство, ни правительство штата не вмешиваются в академическую деятельность вузов. Содержание образования (учебные планы, учебные курсы, количество кредит-часов и пр.) определяется самим университетом. Устав и основные положения, регулирующие деятельность вуза, разрабатываются самим университетом и согласовываются с Советом попечителей, который управляет деятельностью учебного заведения. Оценка качества программ и результатов обучения лежит на ответственности самого университета.

Система аккредитации в США является добровольной; тем не менее, университеты и колледжи стремятся пройти аккредитацию, поскольку от этого зависит государственное финансирование. К тому же, наличие аккредитации повышает репутацию вуза и служит важным инструментом для привлечения студентов. Институциональную аккредитацию вузов осуществляют шесть региональных ассоциаций. Специализированная (программная) аккредитация осуществляется профессиональными аккредитационными агентствами. Например, программы бизнес-образования аккредитуют AACSB, ACBSP, IACBE, программы технических специальностей – ABET, и т.д.). Стандарты и критерии аккредитации разрабатываются аккредитационными агентствами, которые в свою очередь регулируются Советом по аккредитации высшего образования США – CHEA (пример косвенного регулирования высшего образования). Наиболее популярной организацией осуществляющей аккредитацию бизнес-образовательных программ является Американская Ассоциация по развитию университетских школ бизнеса - AACSB. Сегодня AACSB – наиболее престижная в мире аккредитация в области бизнес-образования. Вместе с EQUIS и AMBA, она входит в, так называемые, «три короны». Обладателями этих аккредитаций являются самые лучшие бизнес школы, деятельность которых соответствует высоким стандартам данных аккредитационных организаций. В постсоветских странах аккредитацию

AACSB ни один вуз пока еще не получил. В своих стандартах, AACSB фокусируется на достижении результатов обучения, научных разработках и исследованиях, а также на наличии и результативности корпоративных связей с производством и рынком труда [55]. Стандарты и критерии аккредитации определяют политику деятельности бизнес школ, начиная от разработки учебных программ, приема студентов и привлечения преподавателей, до результатов внедрения научных разработок в практику бизнеса. Таким образом, можно с уверенностью сказать, что во многом бизнес-образование США регулируется стандартами AACSB.

Как известно, бизнес-школы США отличаются сильной научной и практической направленностью. Поэтому развитие форм взаимодействия университетов и бизнеса является зоной повышенного внимания федерального правительства. Так, при поддержке государства реализуются Программы/Инициативы, направленные на интеграцию образования, науки и бизнеса, обеспечивающую развитие и эффективное использование их инновационного потенциала. Среди них следует выделить государственную программу финансирования "i3" (Investing In Innovation Fund), а также Инновационное партнерство США, в рамках которого штаты и федеральные ведомства, университеты и бизнес сотрудничают в области исследования и применения новых технологий.

С 2009 года, в США реализуется государственная программа финансирования «Trade Adjustment Assistance Community College and Career Training Grant Program (ТААСССТ)», которая направлена на создание партнерств между колледжами (имеют статус вуза) и бизнес сектором для обучения профессиям и навыкам, востребованным современным рынком. Программа также предусматривает помощь в отраслевой адаптации будущих специалистов. В соответствии с Законом, регулирующим вопросы здравоохранения и образования (2010), для реализации программы ТААСССТ было выделено 2 млрд. долларов на 4 года [56]. В рамках данной программы общественные колледжи получают государственное финансирование на создание и укрепление партнерств с бизнес сектором, подготовку профессиональных кадров, владеющих навыками и компетенциями, востребованными на рынке. По окончании обучения, выпускники легко трудоустраиваются на высокооплачиваемые должности.

Сетевое взаимодействие в сфере бизнес-образования осуществляется преимущественно в форме социального партнерства. Так, ресурсы исследовательских структур университетов, федеральных ведомств, правительств штатов, частного сектора экономики, финансово-кредитных учреждений используются в формах государственно-частных кооперационных соглашений в области научных исследований и разработок, а также инновационно - технологических партнерств. Главной целью кооперационных соглашений является передача технологий из государственного научного сектора в бизнес, т.е. частно - предпринимательский производственный сектор и государственное содействие повышению технологического уровня частного

сектора экономики. Инновационно-технологические партнерства играют большую роль в освоении новых технологий в промышленности.

К эффективным формам государственно-частного партнерства следует также отнести совместные исследовательские центры, в состав которых входят представители, как университетов/бизнес-школ, так и бизнеса. Целью создания таких центров являются активизация совместных исследований бизнеса и университетов, развитие ключевых управленческих компетенций, упрощение процедур коммерциализации технологий путем объединения интеллектуальных ресурсов бизнеса, университетов и правительств штатов. При этом последние играют связывающую консолидирующую роль в партнерских отношениях. Таким образом, местные органы власти в США наделены широкими регулируемыми полномочиями.

Западная Европа: В отличие от США, европейская система высшего образования является более централизованной в своих национальных рамках и государство играет существенную роль в деятельности университетов. Несмотря на то, что в ходе административных реформ в 80х – 90х годах прошлого столетия многие функции государства были переданы общественным организациям, решающая роль в управлении образованием, его планировании и финансировании осталась в руках центральных органов власти.

Во Франции, «одним из самых важных направлений государственного регулирования является планирование, на основе которого разрабатываются модели, устанавливающие связь между квалификационными уровнями требуемых специалистов и продолжительностью обучения на срок в несколько лет. Этим занимается специальная комиссия, существующая при Комиссариате планирования, которая производит оценку величины и структуры перспективной потребности экономики страны в квалифицированных кадрах, определяет необходимый уровень их подготовки и вырабатывает рекомендации, в том числе, для высшей школы» [57, с.74]

В отношении бизнес-образования, вследствие политики децентрализации многие регуляторные функции осуществляют торгово-промышленные палаты и предпринимательские ассоциации. Ими разрабатываются профессиональные стандарты, проводится экспертиза программ, рекомендуются новые направления обучения, оцениваются полученные знания и уровень компетенций студентов. Другими словами, общественные организации в лице торговых палат и объединений предпринимателей обеспечивают соответствие содержания бизнес-образования потребностям рынка, который, в условиях глобализации подвержен быстрым изменениям.

Стоит отметить, что политика децентрализации во Франции имеет свою специфику. Несмотря на проведенную реформу государственного управления, в результате которой некоторые полномочия были переложены с центрального на местный уровень, государственное воздействие на экономику, в том числе на образование, все еще остается сильным [58]. Примечательно, что европейские бизнес-школы функционируют как при университетах, так и самостоятельно.

Наиболее престижные и всемирно известные бизнес школы Франции – INSEAD и HEC (французская аббревиатура).

В университетах программы управленческого образования принято относить к категории «продолжающегося образования». Такие программы, как правило, разрабатываются и реализуются в тесном сотрудничестве с частными компаниями, банками, различными общественными и профессиональными организациями. «Государство выделяет университетам целевые субсидии на обеспечение продолжающегося образования» [57, с.77]

В Германии большая часть университетов – государственные. Однако, они наделены достаточно широкими академическими свободами и самоуправлением. Основные направления деятельности университета регулируется уставом, который разрабатывается самим вузом, но утверждается уполномоченным государственным органом соответствующей территории (земли). Устав является рамочным документом. Содержание образования, число и объем преподаваемых учебных курсов являются прерогативой самого университета. Большую роль в высших учебных заведениях играют выборные органы в университете. Как правило, в число выборных комитетов входят преподаватели, студенты, вспомогательный персонал и администрация вуза. В соответствии с германским законодательством, федеральные и земельные органы власти несут ответственность за качество образования и науки, хотя основная ответственность за регулирование высшего, в том числе бизнес-образования лежит на органах управления федеральных земель. «Именно земельные парламенты и правительства вырабатывают с учетом местных условий основные направления политики в области высшего образования, создают необходимые условия для деятельности местных университетов, выделяют средства для их финансирования» [57,с.75]. Данное обстоятельство объясняется тем, что исторически в Германии очень сильны традиции местного самоуправления. К тому же, реформа государственного управления в Германии была задумана «снизу». В настоящее время политика децентрализации направлена на сокращение сфер влияния государства и более широкое вовлечение в управление гражданского общества.

Правительство Германии разрабатывает федеральные законодательные акты в области высшего образования, а также осуществляет контроль за их исполнением земельными правительствами. Кроме того, государство совместно с вузами участвует в разработке и реализации крупных научно-исследовательских программ и в других проектах социальной значимости, а также их финансировании.

Следует отметить значение деятельности правительственной комиссии по вопросам планирования в области образования. В ее состав входят как члены центрального правительства и органов управления федеральных земель Германии, так и представители работодателей. Данная Комиссия ответственна за разработку среднесрочных и долгосрочных планов развития системы образования. При этом учитываются такие важные факторы, как структура занятости, демографическая ситуация и пр. Комиссия также организует

научные проекты по различным проблемам образования. Несмотря на то, что решения Комиссии носят рекомендательный характер, они имеют большой вес и принимаются во внимание при разработке законодательных положений.

В целях обеспечения доступности высшего образования, государство реализует модель финансирования образования физическими лицами, предполагающую льготное финансирование. Ее механизм состоит в привлечении средств населения на длительный срок с последующим предоставлением кредита на образование, размер которого зависит от накопленной суммы. Стоит заметить, что в такой модели проценты кредитования намного ниже, чем на рынке инвестиционных ресурсов. Подобные модели кредитования, как инструменты финансовой поддержки, используются и в других странах. Например, в Новой Зеландии «любой гражданин имеет право получить на образование государственный кредит, возврат которого осуществляется через систему налогообложения. Возможен также добровольный возврат кредита, процентная ставка по которому составляет 8,2 % годовых» [57, с.25]. В целом, правительство придает большое значение совершенствованию системы высшего образования в стране, признавая ее ведущим фактором конкурентоспособности экономики.

В Великобритании роль государства в высшем образовании менее выражена. Многие регуляторные функции сосредоточены в руках саморегулирующих общественных организаций. Однако, влияние государства на сферу высшего образования в лице местных органов управления все еще достаточно сильное. Так, ключевыми органами управления высшим образованием являются министерства и комитеты по образованию в Англии, Уэльсе, Шотландии и Северной Ирландии. Ими формируется политика в области высшего образования, распределяются финансовые ресурсы, регулируется деятельность местных органов образования и самих университетов. Следует отметить, что финансовые ресурсы университетов «на 70 % формируются за счет средств госбюджета и поступают через Комитет субсидирования университетов, а также через различные исследовательские советы» [54, с.79].

Вопреки многовековым демократическим традициям, исследователи называют Великобританию «одним из самых централизованных государств в Европе» [59]. В настоящее время под влиянием концепции «сетового управления» (Network Governance) государство в лице местных территориальных органов управления использует методы сетевого взаимодействия с бизнес-структурами, учреждениями образования и общественными организациями. Так, характеризуя современное состояние британского местного управления, М. Лафлин отмечает «включенность в широкую сеть отдельных, но взаимозависимых организаций, где коллективные возможности многих участников объединяются для эффективного решения проблемы» [60].

Контроль за качеством образования осуществляется через аккредитационные агентства, стандарты которых ориентированы на

соответствие национальной образовательной политики. Британские бизнес-школы, также как в США и других странах Западной Европы, уполномочены самостоятельно решать вопросы по присвоению ученых степеней и выдаче соответствующих дипломов. Финансирование осуществляется преимущественно за счет ресурсов частного сектора и поступлений от оплаты за обучение. Традиционно, стоимость обучения в бизнес-школах – самая высокая и доходит до 80 тысяч евро [54, с.80].

В целях развития инновационного потенциала и повышения конкурентоспособности экономики, правительством Великобритании, в лице уполномоченных органов в области высшего образования, уделяется большое внимание интеграции науки и бизнеса. В соответствии с новой Стратегией устойчивого развития Великобритании, повышение конкурентоспособности страны во многом зависит от социального инвестирования, особенно капиталовложений, в развитие науки и повышение профессионального образования кадров. Научные проекты финансируются государством. При этом, если в прежние годы правительство напрямую финансировало исследования частного бизнеса, то в последние годы средства государственного бюджета направляются в университеты. Такой подход «приводит к росту исследовательского персонала университетских бизнес школ, работающего на контрактной основе, и числа исследований, проводимых для внешних коммерческих заказчиков» [57, с.26].

Одним из успешных проектов по сотрудничеству вузовской науки с бизнесом стали Сообщества Фарадея, представляющие собой объединения различных институтов и организаций, включая университеты, исследовательские центры, профессиональные институты, торгово-промышленные палаты и компании. Целью данных Сообществ является обеспечение взаимодействия между наукой, образованием и бизнесом, а также разработка и внедрение новых передовых технологий в производство.

Большую роль в финансировании научных исследований университетов играет Инновационный фонд высшего образования. Средства данного фонда позволяют бизнес школам тесно сотрудничать с бизнес структурами; вовлекать талантливых студентов в исследовательские бизнес проекты, поощрять их обучение предпринимательским навыкам, проводить консалтинговую работу в компаниях и пр.

В Великобритании действует Государственная Программа начального финансирования в университетах (The Government's University Challenge Seed Fund Scheme). Целью данной программы является оказание финансовой поддержки вузам/бизнес школам в проведении научных исследований для бизнеса. Начальное финансирование в рамках данной государственной программы способствует успешной трансформации результатов научных исследований в бизнес [61].

Одной из последних программ, запущенных в 2014 году, был проект «Enterprise for All» (2014), поддержанный Департаментом Бизнеса, Инноваций и Кадров Великобритании. Данный проект предусматривает развитие

предпринимательских способностей молодежи. В рамках проекта предусматривается введение стартап программ (start-up) во всех вузах страны. Особая роль отводится университетским бизнес школам, как распространителям предпринимательского духа среди других факультетов. Корпоративным партнерам отводится роль менторов (консультантов), которые будут привлекать студентов к бизнес-проектам. Предполагается, что к концу обучения, каждый студент будет иметь Паспорт участника программы (Enterprise Passport), в котором будет отражена хронология его работы и достижений в предпринимательских проектах. Суть данного проекта состоит не в подготовке предпринимателей для бизнес среды, а в привитии предпринимательских компетенций (предприимчивость, креативность, творчество прочие способности), которые востребованы в любой сфере жизнедеятельности [62].

Австралия: Система образования на всех уровнях находится под контролем государства. Главным органом, регулирующим систему высшего образования, включая бизнес-образование, является Агентство по стандартам качества в области высшего образования (Tertiary Education Quality Standards Agency - TEQSA).

TEQSA, как независимый официальный орган, был создан в 2011 году в целях регулирования и обеспечения качества высшего образования. Данное агентство регистрирует (выдает лицензии) и оценивает высшие учебные заведения на предмет соответствия Рамочным Стандартам Высшего Образования. Данные стандарты включает 5 основных блоков: ВУЗ (университет), Квалификации, Преподавание и Обучение, Информация, и Научные исследования. При этом первые два стандарта (Вуз и Квалификации) являются пороговыми, поэтому они обязательны для всех вузов Австралии независимо от профиля вуза.

TEQSA проводит оценку вузов, как на соответствие, так и на качество образования. Оценка соответствия подразумевает соответствие вуза обязательным пороговым стандартам; она проводится при регистрации (аттестации) вуза. Оценка качества проводится как по отдельному вузу, так и по всей системе высшего образования. Ключевые аспекты подхода к регулированию высшего образования включают Рамочные стандарты высшего образования, Рамочную оценку рисков, Использование экспертов и Взаимодействие с профессиональными организациями. В настоящее время TEQSA проводит работу по сокращению регуляторной нагрузки для вузов страны.

Рамочная оценка рисков:

- усиливает защиту интересов студентов и репутации высшего образования путем мониторинга ключевых аспектов деятельности вуза;
- снижает регулятивную нагрузку с помощью оценки рисков и использования дифференцированного подхода к требованиям регуляторных процессов;

- предупреждает о возможных проблемах задолго до их возможного возникновения;

- поддерживает мероприятия по улучшению качества путем обмена информацией с вузами о потенциальных рисках и об имеющемся лучшем опыте в их разрешении [63].

Таким образом, деятельность TEQSA направлена на повышение качества предоставляемых услуг в высшем образовании. Правительство Австралии ведет планомерную политику по поддержанию высокого качества обучения. Так, на основании разработанных критериев эффективности образовательной деятельности университетов правительство стимулирует работу преподавателей и исследователей путем предоставления грантов. Перечень программ финансовой поддержки включает индивидуальные гранты преподавателям на разработку новых востребованных образовательных программ, также целевые гранты университетам на науку и инновационные проекты.

В настоящее время важным объектом государственного регулирования стал экспорт бизнес-образования. Как мировой феномен, экспорт образования явился следствием интернационализации, глобализации и экономической интеграции. По результатам исследования Лидэ Е.Н. «сегодня экспортными образовательными операциями занимаются около 70% государств (129 стран). При этом удельный вес (около 2/3) рынка бизнес-образовательных услуг составляют пять лидирующих стран-экспортеров, а на долю остальных стран приходится 1/3 экспорта образовательных услуг. Основная конкуренция происходит между образовательными учреждениями Западной Европы и Северной Америки, а также Австралией, Новой Зеландией и Японией: на данную группу стран приходится 4/5 общемировых расчетных государственных расходов на образование, а емкость мирового рынка образования оценивается в 90 млрд. долларов» [64], (рисунок 2).

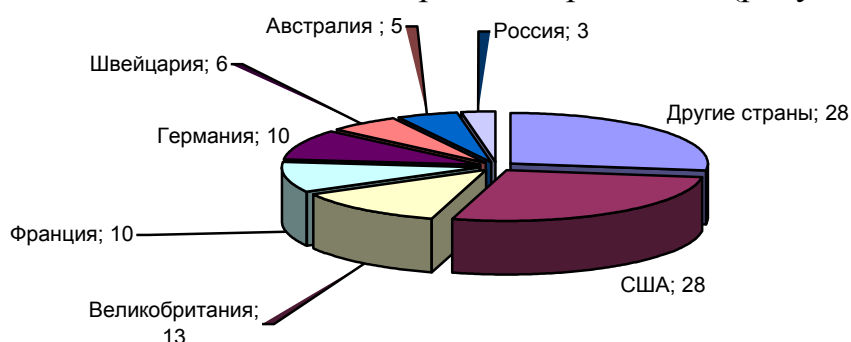


Рисунок 2 - Структура экспорта бизнес-образовательных услуг (%) на мировом рынке образования

Примечание: источник [30].

Сегодня среди западных стран наблюдается конкуренция за выход в лидеры по экспорту образования. Правительствами этих стран (США, Великобритании, Австралии и др.) «разрабатываются новые законы, постановления, финансовые стратегии, направленные, с одной стороны, на

привлечение иностранных студентов (облегчение визового режима и пр.), с другой – на создание сетевых филиалов крупных университетов/бизнес школ за рубежом (Сингапур, Малайзия и т.д.)» [57, с.28]. В Австралии, для привлечения иностранных студентов, государство применяет широкий спектр мер, таких как внедрение стипендиальной программы «Endeavour» с целью привлечения талантливых студентов со всего мира; поддержка пяти международных центров превосходства (Center of Excellence) в образовании, науке и инновациях, а также национального центра языковой подготовки. Кроме того, разработана стратегия повышения качества австралийского образования для иностранных студентов, предоставляется финансовая помощь иностранным студентам через различные гранты и стипендии.

Россия: Бизнес-образование в России зародилось в конце 80-х – начале 90-х годов с переходом страны на рыночные отношения. Принято считать, что появление бизнес-образования в России относится к 1988 году, когда постановлением Совмина СССР были открыты две Высшие коммерческие школы (1) при Министерстве внешнеэкономических связей и (2) при Академии народного хозяйства (ВШМБ). В конце 80-х открылись другие бизнес-школы, такие как МИРБИС при Российской экономической академии имени Плеханова, школа бизнеса МГУ, школа бизнеса МГИМО (ныне Институт бизнеса и делового администрирования) и т.д.

Первая программа MBA появились в России в 1992 году. Пионером считается Высшая школа международного бизнеса при АНХ (ВШМБ). Впоследствии программы MBA были открыты во многих других вузах России, вначале в Москве и Санкт-Петербурге, затем и в других российских городах. Анализ истории развития программы MBA в России показал, что долгое время государство не признавало MBA. Поэтому, первые программы MBA российские вузы стали делать совместно с международными партнерами с выдачей двух дипломов. При этом, «чтобы выдать второй диплом, каждая школа выбирала один из трех обходных путей: в официальных бумагах называла свою программу MBA курсами повышения квалификации (около 500 часов), вторым высшим образованием (около 2.000 часов) или подготовкой магистров по специальности "Экономика и управление" (в первой половине 90-х годов по инициативе тогдашнего председателя Госкомвуза Владимира Кинелева некоторые вузы перешли на двухуровневую систему подготовки специалистов "4 года +2 года" — "бакалавр плюс магистр")» [65].

Только в марте 1999 г. Министерство образования РФ издало приказ «Об организации профессиональной подготовки в области делового администрирования по программам MBA». Управлением послевузовского образования была введена квалификация "Мастер делового администрирования» (MBA) по специальности "Менеджмент" и разработана форма диплома государственного образца о профессиональной переподготовке. При активном участии экспертов из ведущих бизнес школ были разработаны государственные требования к содержанию программы профессиональной переподготовки по направлению «Деловое Администрирование» (MBA). Таким

образом, в соответствии с Российским законодательством, МВА определялась как квалификация, дополнительная к первому высшему образованию. Диплом содержал запись, что ее обладатель прошел обучение по программе профессиональной переподготовки и получил дополнительную квалификацию Мастер Делового Администрирования (МВА). Последующий период был ознаменован бурным ростом бизнес-школ и развитием бизнес-образования. Государственное регулирование бизнес-образования выразилось преимущественно в лицензировании вузов и аккредитации бизнес-образовательных программ.

После 12 лет, в январе 2012 года, новым Законом «Об образовании» была отменена государственная аккредитация программ переподготовки и повышения квалификации. Это означало уход государства от регулирования рынка бизнес-образования и отказ в выдаче дипломов государственного образца. При этом, лицензирование учреждений бизнес-образования государство оставило за собой. Поправки в Закон вступили в силу с 1 января 2012 года. С этого времени функции регулятора перешли к Российской Ассоциации Бизнес-Образования (РАБО), к тому времени успешно себя зарекомендовавшей. В конце января 2012 года Российская ассоциация бизнес-образования (РАБО), Российский Союз Промышленников и Предпринимателей (РСПП), Торгово-Промышленная палата (ТПП), «Деловая Россия» и Ассоциация российских банков подписали декларацию о создании Консорциума по развитию делового образования в России. Главной задачей консорциума явилась разработка стандартов общественно-профессиональной аккредитации. На базе Консорциума был создан Национальный аккредитационный совет делового образования России (НАСДОБР).

По словам Сергея Мясоедова, Президента РАБО, отличительной особенностью этой организации является то, «что она впервые учреждена не школами бизнеса, а ведущими деловыми объединениями работодателей: РСПП, ТПП, Ассоциацией российских банков, Ассоциацией российских менеджеров, «Деловой Россией» и РАБО. Кроме того, впервые принципы деятельности были поддержаны ведущими аккредитуемыми ассоциациями «Тройной короны»: европейской (EFMD), американской (AACSB) и английской (AMBA)» [66]. Следует отметить, что создание НАСДОБР предшествовал выходу Указа Президента РФ от 7 мая 2012 года «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки», где перед правительством и Министерством образования и науки была поставлена задача по формированию системы независимой профессиональной оценки качества образования с широким привлечением объединений работодателей.

В отношении управленческого образования в России, заслуживает внимание, так называемая, Президентская программа подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации. Данная программа реализуется в России с 1998 г. В соответствии с официальным веб-сайтом программы «Обучение специалистов в рамках Программы ведется по трем уровням: образовательные программы

профессиональной переподготовки типа «В» (550 учебных часов), обеспечивающие базовый уровень подготовки менеджеров, проектно-ориентированные программы профессиональной переподготовки типа «А», обеспечивающие более высокий уровень подготовки, а также, с 2010 года реализуются программы повышения квалификации «развитие предпринимательства» и «менеджмент в сфере инноваций» (120 учебных часов)» [67]. Целевой аудиторией Президентской программы являются менеджеры с законченным высшим образованием, имеющие трудовой стаж не менее 5-ти лет (из них не менее 3 лет – управленческий стаж работы). Финансирование программы осуществляется из 3х источников: 33% - федеральный бюджет, 33% - региональный бюджет, и 34% - средства компании, которая рекомендует менеджера, или собственные средства менеджера [67]. Программа способствует развитию и карьерному росту молодых руководителей. Многие выпускники Президентской программы переходят на работу в органы государственного управления. Благодаря данной программе повышается уровень человеческого капитала в регионах России, что в целом способствует развитию экономики.

Таким образом, регулирование российского бизнес-образования в настоящее время осуществляется Российской Ассоциацией Бизнес-Образования (РАБО) через стандарты общественно-профессиональной аккредитации НАСДОБР. Данная схема регулирования во многом приближена к мировой практике регулирования бизнес-образования.

Результаты сравнительного анализа воздействия государства на систему высшего бизнес-образования за рубежом позволяют обобщить мировые тенденции в государственном регулировании сферы бизнес образования:

- децентрализация, передача государством регулирующих полномочий местным органам власти, общественным профессиональным организациям, коммерческим структурам;

- наиболее распространенной формой взаимодействия между субъектами рынка бизнес-образования служит партнерство, в котором государство играет координирующую роль;

- регулирующие функции государства (правительства) ограничиваются разработкой образовательной стратегии, обеспечению всех необходимых условий для развития бизнес-образования и контролем местных органов управления; ведущая роль профессиональных общественных организаций, объединений работодателей в разработке стандартов аккредитации вузов бизнес-образования;

- стандарты бизнес-образования носят рамочный и рекомендательный характер;

- координирующим и консолидирующим органом в сфере бизнес-образования выступают профессиональные ассоциации, центры развития менеджмента и бизнес-образования;

- аккредитация учреждений бизнес-образования осуществляется независимыми общественно-профессиональными организациями в состав

которых входят представители бизнес-сектора, неправительственных структур и общества.

Сравнительная характеристика особенностей государственного регулирования в зарубежных странах представлена в таблице 6.

Таблица 6 – Особенности государственного регулирования бизнес-образования за рубежом

Страна	Роль правительства в регулировании бизнес-образования	Основной регулирующей орган	Административные и экономические методы воздействия государства на бизнес-образование
США	Роль федерального правительства минимальна. Функции: разработка общей стратегии высшего образования и финансирование государственных программ в области образования, науки и инноваций.	Правительство штатов (департамент образования штата)	- аккредитация (AACSB, ACBSP, IACBE); - финансирование аккредитованных вузов; предоставление налоговых скидок на образовательный грант; - финансирование гос. программ, направленных на интеграцию образования, науки и бизнеса, на отраслевую адаптацию специалистов
Великобритания	Существенная роль региональных органов власти: разработка национальной политики в области образования; финансирование.	Региональные органы власти	- национальная аккредитация, аккредитация AMBA и др.; - финансирование государственных программ по развитию инноваций, научных исследований и разработок.
Франция	Существенная роль правительства. Функции: Разработка национальной обр. стратегии, контроль за деятельностью служб регулирующих образование.	Тогово-промышленные палаты	- национальная аккредитация, аккредитация EQUIS и др; - планирование и прогнозирование; - финансирование гос. программ по развитию предпринимательства и интеграции бизнеса и образования.
Германия	Существенная роль правительства федеральных земель. Функции: Разработка государственных законодательных актов, контроль земельных правительств.	Правительство земель (департамент образования)	- планирование, -финансирование образования физическими лицами (сочетание сберегательных программ и льготного финансирования), - финансирование инновационных программ.
Австралия	Ведущая роль правительства. Рамочный характер госуд. регулирования.	Агентство по стандартам качества TEQSA	- регистрация вузов, аттестация, - аккредитация, - разработка рамочных стандартов, - планирование и контроль, -финансирование образ. и науки.
Россия	Существенная роль правительства (косвенное регулирование).	РАБО	- лицензирование, -аккредитация (НАСДОБР), - финансирование гос. программ и научных исследований.
Примечание – составлено автором на основе источников [54], [57], [61], [63], [66].			

Таким образом, анализ зарубежной практики показывает, что в западных странах наблюдается децентрализация государственного регулирования системы образования, которая выражается в трансформации роли государства, передаче регулирующих функций местным органам власти, негосударственным (коммерческим) и общественным организациям. Данный подход основан на сетевом взаимодействии субъектов рынка, включая бизнес - структуры, органы государственного и местного управления, высшие учебные заведения, общественные организации и другие институты гражданского общества. При этом в сетевой структуре регулирования государство играет координирующую роль и ее функции сводятся к разработке общей образовательной стратегии и обеспечению правовых условий для взаимодействия субъектов партнерских отношений.

Очевидно, что современные подходы к государственному регулированию основаны на концепциях государственного управления, Изменения форм и методов государственного регулирования сферы высшего и послевузовского образования и связь проводимых образовательных реформ с концепциями «нового государственного менеджмента» (New Public Management) и «сетевого управления» (Network Governance) делают необходимым научный анализ истории данных концепций, их принципов и предпосылок внедрения в систему бизнес-образования. Для этого мы предлагаем рассмотреть краткую характеристику тенденций развития данных концепций и определить степень их влияния на регулирование и совершенствование профессионального бизнес-образования.

1.3 Современные концепции государственного управления, их влияние на регулирование системы послевузовского бизнес-образования

Обзор научной литературы свидетельствует о том, что наиболее влиятельными и обсуждаемыми теориями государственного управления на современном этапе являются теория рациональной бюрократии М.Вебера, концепция «новый государственный менеджмент» (New Public Management) и «эффективное управление» (Governance), включая «сетевое управление» (Network Governance).

Следует отметить, что в теории классической бюрократии, господствовавшей и доминировавшей весь прошлый век, ключевым аспектом выступает сильная централизованная власть. Согласно Веберовской модели бюрократии, эффективность может быть достигнута благодаря установленным общеобязательным регламентированным процедурам, что подразумевает рациональное разделение труда и четкое определение сфер компетенции. Для иерархической системы бюрократии характерен централизованный директивный характер государственного регулирования. Важно отметить, что одним из главных признаков рациональной бюрократии, Вебер выделял управленческие навыки и компетенции должностных лиц, без которых достижение цели и результатов не представлялось возможным. Характеризуя бюрократию, как наиболее совершенную из всех возможных форм

организации, Вебер подчеркивал, что превосходство бюрократии состоит, помимо прочего, в компетентности и профессионализме служащих. [68]. Данное положение напрямую соотносится с важностью управленческого образования, что является актуальным и в наши дни. В теории В. Вильсона профессионализм управленческих лиц также обозначается как отличительная характеристика бюрократии. Известно, что Вебер и Вильсон сформулировали аналогичные концепции, их различия не противоречат сути рациональной бюрократии. Впоследствии модель Вебера и Вильсона была дополнена научными принципами управления В. Тейлора, направленными на повышение эффективности частного сектора. Положения Тейлора о стандартизации функций и обучении должностных лиц соответствовало идеи рационализации модели бюрократии. «Разделяя чиновников и политиков, используя науку для разработки административных процессов, опираясь на бюрократические структуры для реализации этих процессов, государство обеспечивает беспристрастность не только разработки политики, но и ее реализации» [69].

Вместе с тем теория рациональной бюрократии не была лишена недостатков, бюрократические организации не были способны гибко реагировать на внешние воздействия и изменения, принципы иерархии препятствовали любым проявлениям инициативы и творчества. Наибольшей критике бюрократическая модель государственного управления подверглась во второй половине прошлого столетия. Согласно британскому исследователю Элиасен, «Государственный аппарат был слишком сильно бюрократизирован, его работа неэффективна, а чиновники настолько отделились от простых граждан, что уже не могли удовлетворять их интересы, а подчас и вовсе были коррумпированы. В государственном секторе были распространены системы патронажа выгодных проектов, договоренностей, взяток и т.д.» [70, с.8].

Исследователи утверждали, что бюрократия имеет встроенную тенденцию к постоянному увеличению, то есть фактически «бюрократия порождает новую бюрократию» [70, с.9]. К 70-ым годам прошлого века государственный сектор разросся до больших размеров, что затрудняло управление. Если в период экономического подъема в 1950-1960-х годах данная тенденция была не столь заметна, то во время экономического спада в 1970-х годах в большинстве стран ОЭСР эту проблему уже нельзя было игнорировать. Во-вторых, в этот период стало очевидным, что в сравнении с государственными предприятиями, частные компании работали намного эффективнее. Кроме того, управление частным предприятием обеспечивало большую производительность, нежели государственная форма собственности. В-третьих, «государственные органы зачастую имели схожие функции и выполняли похожую работу, дублируя друг друга. Большие государственные организации бюрократизировались. При этом оказываемые государственные услуги были низкого или неудовлетворительного качества. Государственные учреждения не могли конкурировать с представителями частного бизнеса, так как сильно отставали от него по всем параметрам» [70, с.8]. Кроме того, была личная незаинтересованность чиновников и работников государственных предприятий

в повышении эффективности работы. Поскольку предприятия бюджетной сферы находились на государственном финансировании, они не стремились к изменениям и улучшению качества своей работы.

Данные обстоятельства отражают суть происходивших изменений в государственном секторе в 70-х-80-х годах прошлого века и объясняют причины возникновения концепции «новый государственный менеджмент» (New Public Management - NPM). По мнению российского исследователя Сморгунова Л.В., NPM «явился ответом на кризисные явления в государственном управлении, построенном на принципах бюрократии, централизации, иерархической организации, единства управления и администрирования» [71].

Важно отметить, что ключевым принципом NPM служит децентрализация, которая предполагает передачу функций и полномочий от центральных органов государственной власти местным органам управления и негосударственному сектору, а также общественным и профессиональным организациям. Философия NPM состояла в «переносе рыночных принципов и технологий управления из частного в государственный сектор, основанном на нео-либеральном понимании государства и экономики» [72]. Идеологи «нового государственного менеджмента» считали, что предпринимательский подход может обеспечить выход из кризиса государственно-административного управления. Целью этого процесса являлось повышение эффективности деятельности госаппарата. Таким образом, суть Нового Государственного Менеджмента (NPM) сводилась к идее заимствования методов управления в бизнесе и внедрению предпринимательского подхода к управлению государственным сектором.

В русскоязычной научной литературе встречаются разные переводы термина New Public Management: «новое государственное управление», «новый государственный менеджмент», «новое публичное управление», «новый публичный менеджмент». Следует отметить, что слово «менеджмент», означающее «управление», пришло из бизнес среды, и поскольку суть NPM состояла в перенимании методов управления в бизнесе (частном секторе) для управления государственным сектором, нами сознательно используется термин «менеджмент» (Новый Государственный Менеджмент). Этим подчеркивается природа происхождения данного термина. К тому же, сами идеологи NPM назвали свою концепцию «New Public Management», а не «New Public Administration», несмотря на широкое использование термина «Public Administration» в обозначении «государственного управления».

По мнению И.Н. Баранова, исследователя феномена NPM, «фундаментальная предпосылка нового государственного менеджмента состоит в схожести процессов управления в государственном и частном секторе экономики» [73]. С этим трудно не согласиться, т.к. в действительности управленческие компетенции руководителей совпадают, независимо от объекта управления и его формы собственности, будь то частная или государственная.

Один из первых идеологов концепции NPM, британский исследователь Кристофер Худ, анализируя основы «нового государственного менеджмента», в своей работе «Государственный менеджмент на все времена?» («A public management for all seasons?») выделяет семь основных компонентов NPM: (1) профессиональное управление в государственном секторе, (2) четкие стандарты и показатели (индикаторы) работы, (3) ориентированность на результат, нежели на процесс, (4) реструктуризация, разделение функций и делегирование полномочий общественным организациям, (5) внедрение конкурентной среды в государственном секторе, (6) использование методов и технологий, применяемых в частном бизнесе (стратегическое планирование, система показателей, бенчмаркинг), (7) экономия и ужесточение финансовой дисциплины в использовании ресурсов [74].

Основные показатели перехода от бюрократической административной модели к модели «нового государственного менеджмента» отражены на рис.3.



Рисунок 3 - Переход от бюрократической модели управления к модели «нового государственного менеджмента»

Примечание - источник [75].

Главной целью внедрения «нового государственного менеджмента» в государственную сферу стало стремление «избавиться от ригидности и

неповоротливости бюрократии, сделать работу организаций более гибкой и открыть дорогу инновационным идеям. Основными ценностями идеологии NPM стали: бережное отношение к деньгам, эффективность, прозрачность, предпринимательский подход и конкуренция. А главным лозунгом проводимых изменений стало «Управление должно управлять!» [76].

В 80-х и 90-х годах XX века концепция «нового государственного менеджмента» быстро обрела мировую популярность и стала наиболее обсуждаемой темой среди политиков и экономистов разных стран. Одной из основных задач реформирования государственного сектора стала децентрализация, передача ряда полномочий местным органам управления. Приватизация и смена собственника означали создание конкуренции между потенциальными поставщиками услуг с тем, чтобы повысить эффективность работы. В ходе реформ произошли изменения в отношениях между государством и организациями бюджетной сферы, которые можно охарактеризовать как сдвиг от политических директив к регулированию [70, с.31].

Принципы и механизмы NPM, первоначально инициированные в системе государственного управления, быстро распространялись и внедрялись в других социально-значимых сферах. Важным следствием распространения философии NPM стало его активное внедрение в систему университетского образования. Согласно некоторым западным исследователям (Tolofari, Lorenz, Baltasiu, Mansberger, Stech, и др.) идеи «нового государственного менеджмента» оказали существенное влияние на создание Болонского процесса [76, с.65]. Наиболее активное использование принципов NPM в конце прошлого века происходило в Европейских вузах, где на фоне проводимых реформ в системе государственного управления «наблюдалась недостаточность государственных ресурсов для поддержания необходимого уровня финансирования все более разрастающегося сектора высшего образования, появление новых требований к качеству образования и усиление роли университетов как научно-исследовательских центров в обществе» [77, с.28].

Проведение реформ в высшем образовании тесно связано с влиянием феномена глобализации. Как отмечают исследователи, «глобализация, англо-американизация и NPM являются составляющими единого процесса; а концепция нового государственного менеджмента фактически обозначила границы внедрения глобализации в высшее образование, подчеркнув схожие проблемы национальных образовательных систем и предложив пути их решения с учетом экономических, политических и социальных особенностей» [78, с.13]. Реформы были призваны сделать вузы конкурентоспособными, рыночно-ориентированными и финансово-устойчивыми (умеющими привлекать средства). В результате проведенных реформ заметно снизилось государственное вмешательство в университетскую жизнь; управление и регулирование образовательной системой со стороны государства приобретает все более опосредованный характер.

Проведенный анализ особенностей регулирования сферы высшего образования в странах ОЭСР показал, что работа государственных органов в области образования ограничивается, преимущественно, разработкой общей национальной образовательной стратегии и ее основных приоритетов. Другие важные функции регулирования выполняют независимые общественные организации. Например, функция контроля над качеством образования и оценки результатов обучения осуществляется аккредитационными агентствами, функция разработки профессиональных стандартов и компетенций является ответственностью объединений работодателей, торгово-промышленных палат.

Таким образом, в результате внедрения принципов NPM в образовательную сферу, изменилась структура взаимодействия государства с высшими учебными заведениями, где стали преобладать более косвенные или опосредованные методы регулирования. При этом государство оставило за собой наблюдательно-контролирующие функции и «безусловную роль катализатора и, в значительной степени, заказчика как образовательных услуг для населения, так и изменений в процессах управления высшим образованием» [77, с.35].

Исследователи проблем внедрения принципов NPM в высшее образование выделяют пять основных тенденций в регулировании образовательного сектора: (1) автономия вузов, (2) маркетингизация, (3) диверсификация (разнообразие предлагаемых услуг), (4) гармонизация образования, и (5) контроль качества (аккредитация) (Рисунок 4), [79].



Рисунок 4 - Тенденции NPM в высшем образовании

Примечание – составлено автором на основании источника [75].

Автономия учебного заведения подразумевает «его самостоятельность в подборе и расстановке кадров, осуществлении учебной, научной, финансово-хозяйственной и иной деятельности в соответствии с законодательством и уставом высшего учебного заведения, утвержденным в установленном законодательством порядке» [80,с.54]. При этом «усиление автономии – это не

формальная передача власти с государственного на университетский уровень, этот процесс предполагает увеличение возможностей саморегулирования вуза, а также внедрение принципа субсидиарности (решения проблем на низшем уровне)» [81].

Следует отметить, что автономия воспринимается по-разному в Европе и США. В то время как в США автономия учебного заведения соотносится в первую очередь с финансовым аспектом, то в европейской практике автономия традиционно ассоциировалась с академической свободой [82]. В своей работе «Университетская автономия в Европе I», Т. Эстерман и Т. Ноккола выделяют четыре аспекта автономии высшего учебного заведения: финансовую, организационную, кадровую и академическую [83, с.18].

Автономизация предполагает новую модель управления вузами, что подразумевает передачу ряда регулирующих функций от Министерства образования к университетам, усиление позиций руководства вузов, попечительских советов, повышение ответственности, широкую вовлеченность заинтересованных лиц в работу университетов (работодателей, студентов и пр.) и выстраивание новой системы работы, основанной на строгой отчетности. Философия NPM предполагает, что руководители вузов имеют управленческие компетенции профессиональных менеджеров и в управлении вузом руководствуются принципами корпоративного менеджмента.

Маркетизация образования предполагает использование рыночных механизмов. «Реформы NPM были призваны способствовать изменению принципов оказания услуг – в центр этого процесса ставится клиент, под интересы которого необходимо подстраиваться. В образовательной сфере это означает, что студент фактически становится «потребителем», а образование – «товаром потребления», а не общественным благом, как это было ранее» [84, с.39]. «Образовательный продукт» выходит на рынок, поэтому должен обладать определенными стандартами, соответствие которым определяется с помощью системы оценивания работы вузов, а рыночные механизмы регулируют спрос и предложение» [85]. Маркетизация вуза означает конкуренцию и широкое вовлечение стейкхолдеров - заинтересованных лиц (работодатели, преподаватели, студенты, родители, общество) в образовательный процесс. Интегрируясь в рынок, вузы совместно с бизнес структурами и общественными организациями создают социальные партнерства, сотруднические сети. Ярким примером и следствием маркетизации служит создание корпоративных университетов при крупных корпорациях и компаниях. Все большую популярность приобретает государственно-частное партнерство, доказавшее свою эффективность в системе бизнес-образования западных стран.

В условиях конкуренции, вызванной реформами NPM, основным способом повышения привлекательности вуза становится *диверсификация* высшего и послевузовского образования. Ее суть состоит в гибкости внедрения новых образовательных программ и продуктов. Внедрение этого принципа подразумевает расширение спектра предлагаемых специальностей, учебных курсов, сертификационных программ (без получения степени), программ

повышения квалификации и профессионального развития, введение новых форм обучения (онлайн, модульный формат, гибридные программы и пр.), расширение сфер для научных исследований и разработок, экспорт образовательных услуг. Один из основных принципов NPM – клиентоориентированность (ориентация на потребителя) проявляется в модернизации содержания образовательных программ с целью обеспечения его соответствия потребностям трудового рынка, т.е. работодателей. Разработка новых учебных курсов по заказу работодателей, программ двойных дипломов и двойных степеней, модульный характер программ, мобильность студентов и преподавателей, интернационализация учебных программ являются примерами диверсификации высшего и послевузовского образования.

Гармонизация систем высшего образования тесно связана с интернационализацией, которая предполагает сотрудничество стран в образовательной сфере для создания международного образовательного пространства. Обязательным условием для этого служит согласованность программ, начиная от целей и задач и заканчивая оценкой результатов обучения. Кроме того, гармонизация предполагает полное соответствие содержания образования спросу общества и потребностям рынка. Таким образом, гармонизация образования включает как внутренний, так и внешний компонент. Следует отметить, что гармонизация образовательных систем является одним из главных постулатов Болонского процесса, который направлен на сближение образовательных систем, сопоставимость степеней через внедрение системы ECTS (европейская система перезачета и аккумуляции кредитов) и внедрение общеевропейского Приложения к диплому.

В условиях реформирования университетской системы вопрос обеспечения качества высшего образования выступает одним из наиболее важных. В рамках перехода к принципам NPM, оценка качества работы вуза перестает быть функцией министерств образования, теперь контролем качества занимаются сами университеты, а также независимые общественные организации, которые проводят внешнюю оценку качества предоставляемого образования. «Одной из центральных задач повышения качества образования в рамках Болонского процесса стало развитие «внутренней культуры качества» в вузах, которая предполагает личную заинтересованность членов профессорско-преподавательского состава в повышении качества образовательных услуг. Культура качества предполагает, что работники университета имеют общее видение миссии вуза и разделяют его ценностные ориентиры и установки» [86]. В настоящее время, в целях повышения и поддержания высокого качества образования, вузы проходят процедуру *аккредитации*. В отличие от США, Австралии и Новой Зеландии, где такая практика контроля деятельности вузов является традиционной, европейское академическое сообщество широко стало применять аккредитацию, начиная со второй половины прошлого века. Это во многом связано с принципами NPM.

Важно отметить, что в разных странах реформы протекали по-разному и приводили к разным последствиям. Наибольшего успеха в применении NPM

добились государства с развитыми формами демократии и развитым частным сектором экономики (Великобритания, Австралия, США, Новая Зеландия). Скандинавские страны, Франция, Италия и Испания отнеслись к принципам NPM более избирательно, внедрив лишь отдельные механизмы новой концепции. Позже, идеология Нового Государственного Менеджмента была подхвачена Канадой, Японией, странами Прибалтики, Восточной и Центральной Европы, Малайзией, Китаем и рядом стран Африки. В сфере образования результаты реформ были связаны со спецификой учебных заведений и направлений подготовки. В то время как бизнес школы и университеты бизнес-экономического направления (Финансы, Маркетинг, Менеджмент, Учет, Экономика) с энтузиазмом восприняли нововведения и успешно использовали принципы NPM на практике, в других вузах наблюдалось сопротивление.

Сложности в проведении реформ во многом объясняются наличием существенных различий в частном и государственном секторах. Как известно, институт государства, по своей природе, ориентируется на общественные интересы и блага, в то время как бизнес постоянно сконцентрирован на получении прибыли. Кроме того, государственный сектор по своей сути разнороден, и механизмы NPM не могут везде работать одинаково. «Структура работы государственного сектора, подвергнутая изменениям в результате внедрения концепции «нового государственного менеджмента», на деле имеет мало общего с реальной рыночной организацией деятельности предприятий [86, с.32].

Представителями академического сообщества высказывались предположения, что новый предпринимательский подход может негативным образом сказаться на сохранении национальных образовательных традиций. «Меняется концепция университетского образования, становясь не общественным благом, а услугой, которую необходимо продать, как и в другом виде бизнеса. ...университет не может быть рыночным предприятием в полном смысле этого слова, т.к. обладает рядом обязательств перед обществом и образовательной и исследовательской миссией» [78]. По мнению ряда ученых (В.И. Байденко, Н.А. Селезнева), вузы должны рассматриваться как «квази-административные организации особого типа» [87, с.31], поскольку «им присущи не только коммерческие мотивы; отношения со студентами не могут сводиться к модели продавец-клиент, так как обучающиеся в университете являются активными участниками академического процесса» [75].

Таким образом, широкомасштабные преобразования в системах высшего и послевузовского образования западных стран в 80-90х годах были вызваны реформами систем государственного управления, которые под воздействием принципов «нового государственного менеджмента» коренным образом изменили формы и методы государственного регулирования.

Несмотря на заявления критиков концепции NPM (Lorenz, Drechsler, Dunlevey) о завершении эры нового государственного менеджмента, ее принципы и механизмы продолжают использоваться в различных сферах и в

разных странах, включая и постсоветские республики (Россия, Белоруссия, Украина, Грузия, Казахстан, Азербайджан и т.д.). Идеолог и сторонник NPM Кристофер Худ убежден в актуальности концепции нового государственного менеджмента и считает, что «в процессе эволюции, NPM приобрел новые черты и характеристики, которые могут быть полезны в будущем» [88]. Так, новую модель государственного управления “Governance” многие аналитики считают производной NPM, поскольку основные ее параметры базируются на принципах NPM.

Концепция “Governance” (эффективное управление) предполагают более широкое вовлечение гражданского общества в вопросы управления и регулирования. По мнению ряда исследователей, сети представляют собой высокоразвитую форму социальной координации и управления межорганизационными связями [89]. Пауэлл утверждает, что сети являются «особой формой координированной экономической деятельности» [90].

Идеологи новой концепции придерживаются идеи сетевого подхода в процессах взаимодействия всех заинтересованных сторон, что повышает уровень доверия между участниками. Поэтому в научной литературе чаще используется термин Network Governance, подчеркивающий сетевой характер взаимоотношений в процессе управления. Данная концепция предполагает переход от вертикальных иерархических схем управления к горизонтальным, постоянное и тесное взаимодействие государства с негосударственным сектором, сбалансированность сфер компетенций между органами государственного и местного управления, профессиональными и общественными организациями, учреждениями высшего образования. Стратегическое управление в сетевой структуре основывается на принципе соучастия (партисипативность) и командной работе, когда деятельность взаимодействующих субъектов скоординирована и направлена на достижение общих результатов. По мнению А.В. Курочкина, «сетевой подход в теории государственного управления предполагает актуализацию понятия «соуправление», как наиболее приемлемой формы управленческого воздействия. Выгодность заключается в эффекте синергии, своеобразной «прибавочной стоимости», получаемой в результате совместных действий» [91].

Объединение различных субъектов в сеть обусловлено осознанием стратегических выгод от совместных действий. Поэтому формирование сотруднической сети происходит на добровольной основе, методы административного воздействия, законодательного принуждения к образованию сетевой структуры неприемлемы. В дискуссиях об управлении сетевыми структурами отмечается, что, несмотря на горизонтальный уровень и партнерский характер взаимодействий, государственные и местные органы власти играют ключевую роль в управлении сетевой организацией. Мировая практика подтверждает, что сетевое сотрудничество может оказаться бездейственным в отсутствие руководства/управления со стороны местных органов власти [92].

Очевидно, что от государственных управленцев требуется совершенно новые профессиональные компетенции, отказ от традиционных бюрократических методов управления. Для этого представляется важным определить механизмы управления сетевыми структурами, разработать управленческий инструментарий, создать условия для беспрепятственных коммуникаций между государственными и негосударственными субъектами. По мнению Михайловой О.В. первостепенную важность представляет вопрос о «необходимости приобретения государственными служащими новых профессиональных компетенций, без которых активация сетевых технологий государственного управления приведет к усугублению проблем, а не их решению» [93].

Таким образом, в современных условиях эффективность государственного управления и регулирования определяется не только рыночно-государственным менеджментом, налаживанием диалога и совместных действий государства и общества, но и развитием управленческого образования, освоением новых управленческих компетенций, как государственными служащими, так и менеджерами негосударственного сектора. В обобщенном виде суть концепции эффективного управления (Governance) состоит в том, что государственное управление опирается на горизонтальные связи между правительственными органами, бизнес сектором и организациями гражданского общества, взаимодействующими в новом сетевом формате.

Несмотря на то, что концепции «нового государственного менеджмента» (NPM) и Governance активно внедряются в систему государственного управления многих стран, мировой опыт реформирования государственного управления продемонстрировал несостоятельность идеи полного отказа от бюрократической модели государственного управления. По мнению Михайловой «именно бюрократия в определенном смысле является гарантом соблюдения общественного интереса и ограничивает доминирование узкогрупповых интересов бизнеса, вступающего в партнерские отношения с государством... спонтанно и целенаправленно формируемые сетевые альянсы встраиваются в традиционную практику государственного управления, не отрицая иерархии, привнося при этом необходимую гибкость, инновационность и мобильность в деятельность государственных служащих» [93,с.240].

Таким образом, исследование современных концепций государственного управления позволило сделать вывод о том, что государственное регулирование базируется на различных моделях, включающих в себя иерархические (бюрократические), рыночные (бизнес-ориентированные) и сетевые (партнерские) механизмы управления. Современные сетевые альянсы зачастую представляют собой гибридную организационную форму, сочетающую в себе элементы не только рыночных и сетевых механизмов управления, но и в определенной степени бюрократических методов. При этом, превалирование в сети тех или иных элементов во многом зависит от отраслевой специфики, а также характера партнерских взаимоотношений участников сетевой структуры.

Так, в отношении сферы бизнес-образования, механизмы государственного регулирования в странах ОСЭР основаны на рыночной модели «нового государственного менеджмента» (NPM) и модели эффективного управления (Governance), что проявляется в горизонтальном взаимодействии субъектов рынка бизнес-образования, передаче государством регулирующих полномочий органам местного управления, профессиональным бизнес-ассоциациям, общественным организациям и учреждениям бизнес-образования.

Выводы по первому разделу

1. Система бизнес-образования подразумевает совокупность взаимосвязанных профессиональных образовательных программ, направленных на формирование практических навыков и управленческих компетенций. Послевузовское бизнес-образование представляет собой отдельный, высший уровень профессионального образования, направленный на подготовку, переподготовку и профессиональное развитие предпринимательских и управленческих кадров высшей квалификации для национальной экономики.

2. Важной особенностью бизнес-образования и его отличием от классического экономического образования является практико-ориентированность и прикладная направленность программ, подразумевающая важность практических навыков и умений применять новые теории, современные концепции и эффективные модели управления на практике. В деятельности бизнес школ различают 2 модели: модель классической бизнес школы, действующей, как правило, при университетах, где преобладает академизм, и модель школы предпринимательского типа, которая фокусируется на потребностях рынка, где готовят предпринимателей и топ-менеджеров. Главная задача бизнес-образования на современном этапе – подготовка предпринимателей и бизнес лидеров, способных отвечать на современные вызовы глобализации мирового рынка и управлять развитием новой инновационной экономики, основанной на знаниях.

3. Регулирование бизнес - образования является неотъемлемой частью механизма государственного регулирования образовательной системы. Регулирование послевузовского бизнес-образования предусматривает комплекс централизованных мер, проводимых государством с целью обеспечения необходимых условий для подготовки предпринимательских и управленческих кадров высшей квалификации.

4. Сравнительный анализ регулирования системы бизнес-образования в странах ОСЭР выявил общие тенденции, такие как децентрализация, сбалансированное распределение функций, полномочий и ответственности между органами государственного и местного управления, профессиональными ассоциациями работодателей, негосударственными общественными организациями и учреждениями бизнес-образования. Данный подход предполагает сетевую структуру регулирования, где государство играет координирующую роль и ее функции сводятся к разработке общей образовательной стратегии и обеспечению правовых условий для

взаимодействия субъектов рынка. Вместе с тем, степень воздействия государства на рынок бизнес-образования различна в зависимости от конкретных социально-политических условий страны. Так, для США и Великобритании характерна минимальная роль государства, в то время как во Франции, Германии и Австралии решающая роль в управлении и регулировании образованием – в руках государства. При этом государственное регулирование носит рамочный опосредованный характер.

5. В основе регулирования системы бизнес-образования лежит теория или модель государственного управления, включающая в себя иерархические (бюрократические), рыночные (бизнес-ориентированные) и сетевые (партнерские) механизмы управления. В современных условиях государственное регулирование в странах Западной Европы, США, Великобритании, Австралии, Канады базируется на современных концепциях государственного управления, таких как «новый государственный менеджмент» (New Public Management) и «эффективное управление» (Good Governance).

6. Суть концепции «Новый Государственный Менеджмент» (NPM) состоит в заимствовании методов управления в бизнесе и внедрении предпринимательского подхода к управлению государственным сектором. Следствием политики «нового государственного менеджмента» явились широкомасштабные преобразования в системах высшего и послевузовского образования западных стран в 80-90х гг. и образование Болонского процесса. Концепция эффективного управления (Governance) предполагает переход от вертикальных иерархических схем управления к горизонтальным, тесное взаимодействие государства с негосударственным сектором, сбалансированность сфер компетенций между органами государственного и местного управления, профессиональными и общественными организациями, учреждениями высшего образования. Данные концепции государственного управления существенно изменили подходы к регулированию образовательной системы, в том числе бизнес-образования в странах ОЭСР.

2 АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ПОСЛЕВУЗОВСКОГО БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ В КАЗАХСТАНЕ

2.1. Современное состояние и тенденции развития системы послевузовского бизнес образования Республики Казахстан

Предпосылки формирования системы бизнес-образования в Республике Казахстан

В отличие от западных стран, где история бизнес-образования насчитывает более 130 лет, в Казахстане, также как и в других странах СНГ, бизнес образование появилось только в конце 80-х - начале 90-х годов XX века и было связано с появлением института частной собственности и становлением предпринимательства. Анализ развития системы бизнес-образования Казахстана свидетельствует о том, что предпосылки для ее развития были заложены еще в советское время.

Во времена СССР профессиональное образование формировалось в условиях централизации государственной власти, которая предполагала жесткую систему планирования, когда вузам давался плановый заказ на подготовку кадров определенных профессий и требуемое количество специалистов. Для плановой экономики это была идеальная образовательная система. Существовавшая в те годы система подготовки кадров для управления предприятиями и организациями была направлена на обслуживание потребностей народного хозяйства в условиях сильного влияния и жесткого контроля со стороны коммунистической партии [94]. «В тоталитарной партийно-государственной системе серьезную роль в подготовке высших управленческих кадров, уже имеющих высшее техническое или среднее специальное образование, играли высшие партийные школы и другие аналогичные учебные заведения в системе ЦК КПСС, компартий союзных республик, комсомола и т.п.» [95]. Программы, направленные на изучение основ рыночной экономики, преподавались исключительно в отдельных учебных заведениях, готовящих профессиональные кадры для внешнеэкономической деятельности. Такие программы существенно отличались от бизнес-программ на Западе, которые ставили акцент на профессиональный менеджмент в рыночных условиях. Кроме того, в самих названиях программ и учебных курсов термины «бизнес» и «бизнес-образование» отсутствовали. В Советском Союзе, в академической среде слова «бизнес» и «коммерция» не употреблялись, т.к. имели негативный оттенок и ассоциировались со спекулянтством и ростовщичеством.

Элементами советской системы подготовки руководящих кадров в разное время являлись промышленные академии (1920-1950 гг.) и институты повышения квалификации (1960-1980 гг.). Промышленные академии обеспечивали профессиональное образование работникам, имевшим практический опыт и способности к руководству производством. По сути, обучение в промышленных академиях можно считать аналогом современных бизнес школ, реализующих послевузовские программы подготовки

управленческих кадров. Единственным отличием того времени был акцент на идеологическую и политэкономическую подготовку руководящих кадров.

С середины 1960-х годов начался новый этап развития управленческого образования. В государственных вузах на базе программ высшего профессионального образования вводилась специальность "Управление". В 1963 году на базе экономического факультета КазГУ им. Кирова был основан Алматинский Институт Народного Хозяйства (АИНХ). Повсеместно стали создаваться отраслевые институты повышения квалификации (ИПК) для повышения квалификации руководителей. «В период с 1969 по 1984 гг. число ИПК возросло с 28 до 79, их филиалов и отделений – с 47 до 134, а факультетов по обучению руководящих кадров в вузах – с 65 до 1501» [96]. По форме и содержанию краткосрочные программы повышения квалификации соответствовали германской модели управленческого образования.

В постперестроечный период в Казахстане наблюдается бурный рост новых, преимущественно негосударственных, образовательных учреждений в области бизнеса и менеджмента. Социально-экономические преобразования в первой половине 90-х годов, связанные с переходом экономики на рыночные отношения, обусловили необходимость поиска новых подходов к подготовке кадров в Казахстане. В новых изменившихся условиях возникла потребность в специалистах, владеющих знаниями в области менеджмента и маркетинга, финансово-кредитных механизмов, бухгалтерского учета. Кадры подготовленные вузами советского периода не могли на профессиональном уровне вести бизнес и заниматься предпринимательской деятельностью. Прежние социалистические методы хозяйствования, знания планово-хозяйственной экономики оказались непригодными и тормозили переход к рыночной экономике. В стране возник острый дефицит трудовых ресурсов. Первые предприниматели, открывшие кооперативы, нуждались в новых знаниях по ведению бизнеса.

В ответ на возникший спрос, наиболее предприимчивые структуры стали открывать учебные центры, предлагавшие краткосрочные программы переподготовки кадров и повышения квалификации. Первыми лекторами были, преимущественно, приглашенные тренеры, эксперты из дальнего зарубежья. Именно в эти годы в Казахстане стали появляться первые курсы в области менеджмента и бизнес- администрирования, открылись первые бизнес школы, такие как Алма-Атинская Школа Менеджмента (АШМ), Казахстанский институт менеджмента, экономики и прогнозирования (КИМЭП). АШМ, впоследствии преобразованная в Международную Академию Бизнеса (ныне *Almaty Management University*), начиная с 1988 года занималась обучением менеджеров высшего и среднего звена управления, предпринимательских кадров для отечественной экономики через краткосрочные семинары, курсы и тренинги. Ежегодно АШМ обучала 200-500 человек. Американская международная организация «People to People International - РТPI» высоко оценила вклад АШМ и присудила почетную награду «Факел Бирмингама» за успешное экономическое выживание и развитие в условиях нарождающихся

рыночных отношений. [97]. Сегодня Almaty Management University (МАН) является лидирующей бизнес-школой в Казахстане признанной как на национальном, так и на международном уровне. В 2013 году МАН получил престижную международную аккредитацию АМВА (Ассоциация МВА), что свидетельствует о высоком качестве обучения в данном вузе.

В 1992 году, по инициативе и при поддержке президента Республики Казахстан Назарбаева Н.А., на базе бывшей партийной школы был создан Казахстанский институт менеджмента, экономики и прогнозирования (КИМЭП), ставший первым вузом на территории Центральной Азии, функционирующим по североамериканской модели образования. Особенностью КИМЭП и его отличием от АШМ явилось то, что программы и учебные курсы велись на английском языке. Первоначально, преподавателями были, преимущественно, приглашенные иностранные профессора и первые группы слушателей, в силу языкового барьера, пользовались услугами переводчиков. Большое содействие КИМЭП в реализации первых программ МВА и МРА оказали международные донорские организации, такие как Европейская Комиссия (программа TACIS), Агентство США по международному развитию USAID, а также международные компании Chevron, Exxon Mobil и т.д.

В том же году (1992) была открыта Республиканская Школа Бизнеса на базе Казахской Государственной Академии Управления (КазГАУ, бывший Нархоз). С 1997 года в Школе Бизнеса проводились курсы бухгалтеров по новым стандартам бухгалтерского учета. Данные курсы были разработаны при поддержке Корпорации “CARANA” и Ресурсной сети по экономическому и бизнес-образованию EdNet [98]. В 1993 году Республиканская Школа Бизнеса КазГАУ была преобразована в отдельное учебное заведение – Школу Международного Бизнеса, а в 2001 году была переименована в Университет Международного Бизнеса (UIB).

В 2001 году постановлением Правительства Республики Казахстан был учрежден Казахстанско-Британский Технический Университет (КБТУ), который также предлагает программы бизнес-образования. Преимуществом программ КБТУ является международная направленность (совместные программы магистратуры и МВА с ведущими университетами Великобритании). В 2013 году Школа экономики и финансов КБТУ была преобразована в Бизнес школу.

В 2003 году была создана Магистратура по программе МВА Национального Банка Республики Казахстан. Это совместный проект Национального Банка и Казахского экономического университета имени Турара Рыскулова, созданный в соответствии с Решениями III Конгресса Финансистов Казахстана. Основной целью проекта явилась целенаправленная подготовка профессиональных кадров для финансового сектора страны, в частности для структур Национального Банка Казахстана. Среди преподавателей программы - высококвалифицированные специалисты Национального Банка, Агентства по регулированию и надзору финансового

рынка и финансовых организаций, Ассоциации финансистов Казахстана и других финансовых институтов страны [99].

В 2007 году в соответствии с Концепцией развития финансового сектора Республики Казахстан была создана Академия РФЦА. За время работы на ранке, Академия зарекомендовала себя финансово-управленческой бизнес школой, ориентированной на подготовку специалистов для финансового сектора, и менеджеров для наиболее динамично развивающихся отраслей страны [100].

В 2008 году Казахский экономический университет имени Турара Рыскулова (КазЭУ) открыл Международную Бизнес Школу IBS. В настоящее время IBS успешно реализует программы MBA, Executive MBA, DBA, а также программы профессионального развития [101].

В 2009 году открылась Бизнес Школа при Казахском Гуманитарно-Юридическом университете (г.Астана), которая успешно зарекомендовала себя в Астане и в настоящее время имеет свои представительства в регионах страны (Актау, Атырау, Актобе, Кзыл-Орда, Костанай, Шымкент, Павлодар).

В 2012 году в г.Астана Назарбаев университет в сотрудничестве с Бизнес школой Фукуа (Fuqua School of Business, Duke University, USA) открыл Высшую школу бизнеса. Первую программу MBA данная школа планирует открыть осенью 2014 года [102].

Наряду с вузами/бизнес школами, рынок бизнес-образования широко представлен тренинговыми и консалтинговыми компаниями, реализующими краткосрочные программы, консалтинговые проекты, бизнес курсы, семинары и тренинги. Среди наиболее успешных компаний: Академия корпоративного обучения PWC, Caspian Training Group, Global Education Provider, Key Partners Consulting, Центр развития менеджмента МАБ, Центр знаний руководителя КИМЭП и пр.

Помимо отечественных вузов и тренинговых компаний, на рынке бизнес-образования Казахстана присутствуют и представительства зарубежных бизнес школ и компаний, реализующих краткосрочные бизнес курсы и семинары. Так, в Казахстане реализуют свои программы такие зарубежные вузы, как Московский Государственный Университет имени Ломоносова (МГУ) – программа MBA, Moscow Business School (дистанционный формат MBA), London School of Business and Finance (LSBF), Swiss Business School (SBS) и другие. В Казахстане ежегодно проводятся международные выставки MBA (QS World MBA Tour, Access MBA и пр.), участники которых составляют серьезную конкуренцию отечественным бизнес школам. Среди компаний, реализующих краткосрочные бизнес-курсы и семинары - “Global Solutions ltd”, “STI Russia”, “НОСК Training”, “Thunderbird Worldwide” и другие.

Большую роль в обучении и подготовке предпринимательских кадров сыграл Фонд развития малого предпринимательства, созданный в 1997 году постановлением Правительства Республики Казахстан (нынешнее название – Фонд развития предпринимательства «Даму»). Основной целью создания фонда стало «стимулирование становления и экономического роста субъектов

малого предпринимательства в Республике Казахстан, повышение эффективности использования финансовых средств государства, направляемых на поддержку малого бизнеса» [103]. Через различные программы Фонда «Даму», в том числе программу кредитования субъектов малого предпринимательства из средств республиканского бюджета, прошли обучение и получили развитие сотни субъектов малого бизнеса в Казахстане [103].

Немалый вклад в развитие бизнес-образования Казахстана вносят международные организации. За последние 20 лет, сотни предпринимателей, руководителей высшего и среднего звена казахстанских компаний прошли обучение и зарубежные стажировки в ведущих иностранных компаниях за рубежом по грантам международных организаций. Существенный вклад в развитие предпринимательских кадров внес Казахстанско-Японский Центр развития человеческих ресурсов, который был создан в 2002 году в рамках межправительственного соглашения между Казахстаном и Японией. Одним из главных направлений работы Центра является «реализация бизнес курсов для обучения менеджеров и специалистов компаний эффективной работе в условиях рыночной экономики, с целью дальнейшего применения полученных знаний на практике. В процессе обучения слушателям предлагается извлечь урок из успехов и неудач японских компаний в области управления, обменяться опытом со специалистами отечественных предприятий» [104].

Таким образом, в 90-х годах прошлого века, на рынке образовательных услуг появился новый сегмент, который по западной аналогии называется бизнес образованием. Главными причинами появления этого сегмента явились такие факторы, как переход к рыночным условиям хозяйствования и управления, необходимость быстрой адаптации к изменившимся внешним условиям, потребность в новых управленческих и предпринимательских кадрах, владеющих знаниями рыночной экономики, а также спрос на краткосрочные программы, имеющие практическую направленность, гибкий формат обучения, переход на более интенсивные образовательные технологии.

Эволюция развития Казахстанского бизнес-образования, включая развитие в советский период, отражена в таблице 7.

Таблица 7 - Основные этапы развития бизнес-образования в Казахстане

Этапы	Условное название этапа	Длительность этапа	Краткое описание
1 Этап	Советский этап (предпосылки бизнес-образования)	1963-1988	Создание Алма-Атинского Института Народного Хозяйства с целью обучения экономическим дисциплинам. Функционирование институтов повышения квалификации, а также государственных вузов, осуществляющих подготовку руководящих кадров для различных отраслей народного хозяйства.

Продолжение таблицы 7			
2 этап	Зарождение	1988-1995	Возникновение первых бизнес-школ: Алма-Атинской Школы Менеджмента (ныне МАБ), КИМЭП, Школы Международного Бизнеса (UIB). Преобладание краткосрочных программ. Деятельность EdNet (корпорации CARANA) по бизнес-образовательным курсам.
3 этап	Рост	1995-2010	Появление первых программ MBA, в том числе с зарубежными партнерами (реализация в режиме эксперимента). Создание КБТУ (бизнес-программы), Магистратуры по программе MBA Национального Банка РК. Открытие представительства МАБ в Астане. Разработка и утверждение ГОСО MBA (2006). Создание новых школ бизнеса при университетах (КазЭУ (IBS), КазГЮУ, КБТУ, Туран и пр.). Открытие программы MBA МГУ в КазЭУ им. Рыскулова, Академии РФЦА. Появление представительств зарубежных бизнес-школ (LSBF, Moscow Business School). Популярность программы MBA. Появление Executive MBA.
4 этап	Становление и развитие	2010 – наст.вр.	Развитие бизнес-школ. Появление новых зарубежных провайдеров бизнес-образования. Совершенствование и диверсификация образовательных программ. Получение международных аккредитаций (МАБ, КИМЭП). Открытие Высшей школы бизнеса в Назарбаев Университете. Выход нового ГОСО магистратуры и докторантуры (2011). Разработка и представление в МОН РК предложений по внесению изменений и дополнений в законодательные акты по вопросам образования, подготовленные ведущими бизнес-школами (IBS КазЭУ, МАБ, UIB).
Примечание – составлено автором на основе источников [96], [97] [98] [99] [100] [101]			

Ключевые субъекты бизнес-образования

Несмотря на то, что термин «бизнес-образование» в Казахстане юридически отсутствует, не используется в государственных нормативно-правовых документах, рынок бизнес-образования развивается и в настоящее время находится в стадии своего становления. Отечественные бизнес школы получили общественное признание и в настоящее время успешно работают на рынке. В соответствии с вышеописанными данными, на сегодняшний день рынок провайдеров послевузовского бизнес-образования представлен такими основными субъектами, как:

(1) университеты и бизнес школы, реализующие бизнес-образовательные программы на уровне высшего и послевузовского образования;

(2) независимые частные учебные тренинговые центры, реализующие краткосрочные бизнес программы повышения квалификации; консалтинговые компании;

(3) учебные центры и корпоративные университеты при крупных компаниях, обучающие собственные кадры в соответствии с их профилем;

(4) представительства российских, зарубежных бизнес школ и тренинговых компаний (рисунок 5).

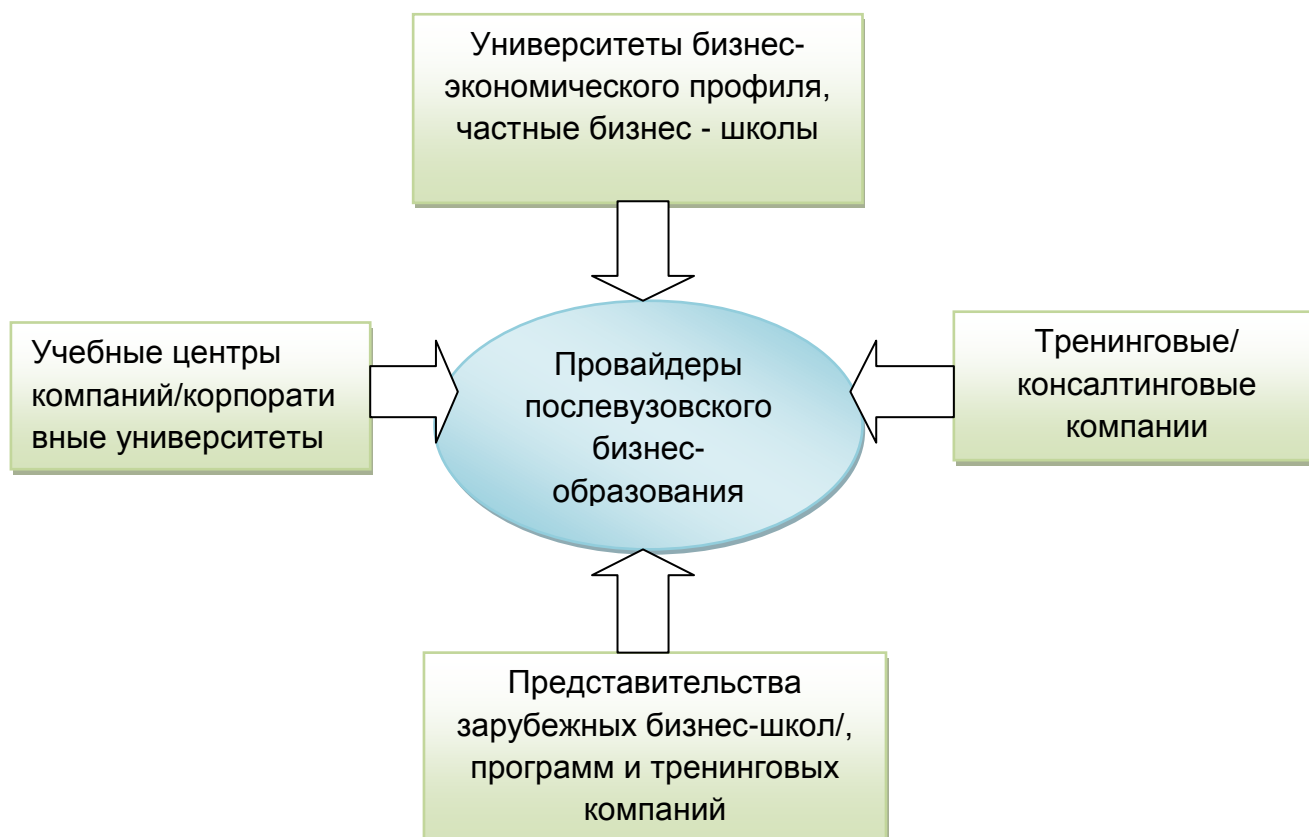


Рисунок 5 – Ключевые субъекты системы послевузовского бизнес-образования Казахстана

Примечание – составлено автором по результатам анализа рынка

Ключевую позицию в системе бизнес-образования Казахстана занимают бизнес школы, реализующие бизнес-образовательные программы, включая MBA. В настоящее время данный рынок представлен следующими бизнес школами:

- 1) Almaty Management University (МАБ),
- 2) Университет КИМЭП,
- 3) Международная Бизнес Школа (IBS) при Казахском экономическом университете имени Турара Рыскулова,
- 4) Университет Международного Бизнеса (UIB),
- 5) Бизнес Школа КазГЮУ (г.Астана),
- 6) Бизнес Школа КБТУ,
- 7) Университет Туран,

- 8) Казахско-Американский свободный университет, (г.Усть-Каменогорск),
- 9) Инновационный Евразийский университет (г.Павлодар),
- 10) Высшая Школа Бизнеса Назарбаев университета (открытие первой программы MBA планируется на осень 2014 года).

Наиболее популярные программы, реализуемые данными бизнес-школами – Магистр Делового Администрирования (MBA), Executive MBA для топ-менеджеров, Доктор Делового Администрирования (DBA), а также программы профессионального развития руководителей. Большой популярностью пользуются международные программы двойных дипломов, например, совместные программы с Высшей Коммерческой Школой НЕС (Франция), Маастрихтской школой Менеджмента MSM (Нидерланды), Российской Академией народного хозяйства и государственной службы при президенте РФ (РАНХиГС), реализуемые в Международной Академии Бизнеса, международные двудипломные программы IBS КазЭУ с Европейским Университетом (Швейцария/Испания/Германия), Институтом МИРБИС, Международной школой Бизнеса Финансового университета при правительстве РФ (Россия). Среди наиболее популярных направлений (специализаций) – Стратегический Менеджмент, Финансовый Менеджмент, Управление Человеческими Ресурсами, Стратегический Маркетинг и другие. В ответ на спрос рынка, бизнес школы разрабатывают и вводят новые учебные курсы и специализации, внедряют новые форматы обучения с использованием современных информационно-коммуникативных технологий.

В отношении рассмотренных ранее классификаций и типов школ бизнеса (классические и предпринимательские), следует отметить, что казахстанские бизнес школы позиционируют себя, как предпринимательские. В своем исследовании, Киричок О.В., отмечает, что казахстанские бизнес-школы можно условно разделить на школы, готовящие менеджеров-аналитиков и школы, выпускающие менеджеров-лидеров. К первому типу бизнес-школ относится КИМЭП, ко второму – МАБ и IBS КазЭУ им. Т. Рыскулова. В качестве причин названы следующие: (1) обучение в университете КИМЭП построено по модели северо-американской бизнес-школы (отличающемся своим академизмом), при этом американский опыт не адаптируется на казахстанском рынке; (2) преподаватели, в основной своей массе, являются теоретиками. Кроме того, поступление не предусматривает жестких требований к опыту работы. Поэтому, контингент обучающихся в КИМЭП - сравнительно молодой возрасту. «Слушатели, получающие в основном теоретические знания и не имеющие собственного опыта принятия решений, не получают практических навыков управления бизнесом, поэтому выпускники КИМЭП больше соответствуют категории менеджеров-аналитиков или исследователей в области бизнеса» [32, с.36].

К школе, выпускающей менеджеров-лидеров, Киричок О.В. относит Международную Академию Бизнеса (МАБ) и IBS при КазЭУ им. Рыскулова. Обучение в этих бизнес-школах построено по западноевропейским стандартам, отличающимся большей практической направленностью. Примерно 80%

преподавателей – практики, имеющие успешный управленческий опыт работы в компаниях. Данные школы отличает и качественный состав слушателей, так как при поступлении требуется стаж управленческой работы, как минимум 2 года. «Знания, которые дают преподаватели-практики, пропускаются слушателями через призму собственного опыта, «обрабатываются», и получаются качественно новые знания. Взаимообмен опытом с коллегами по учебе, такими же лидерами, является также источником новых знаний и навыков. Поэтому есть основания полагать, что «на выходе» мы получаем «усиленного» лидера, способного принимать решения и повести за собой компанию» [32, с.37].

Данная классификация бизнес школ, по нашему мнению, нуждается в корректировке, поскольку предложенные критерии характеризуют не столько сами бизнес-школы, сколько отдельные программы. Так, не вызывает сомнения то, что такие программы университета КИМЭП, как программа MBA для управленческих кадров, Программа развития лидерства (Leadership Development Program), программа профессионального развития Центра Знаний Руководителя готовят менеджеров-лидеров. В то же время другие программы, включая бакалавриат, в рассматриваемых университетах направлены на развитие, как аналитических, так и лидерских качеств у студентов. В конечном счете, и то и другое необходимо в подготовке управленческих кадров.

По программам казахстанских бизнес школ прошли обучение и получили профессиональное управленческое образование тысячи бизнесменов и предпринимателей. Улучшение бизнес климата в стране и повышение конкурентоспособности казахстанских компаний, напрямую связано с качеством подготовки управленческих кадров в вузах бизнес-образования. По результатам ежегодного рейтинга Doing Business-2014 («Ведение бизнеса-2014») Всемирного банка и Международной финансовой корпорации, Казахстан занял 50-е место, поднявшись на 3 позиции [105].

Среди постсоветских стран, по показателю «благоприятность бизнес-среды» Казахстан вошел в десятку лидеров. Логично предположить, что положительные сдвиги в деловой среде во многом связаны с повышением качества отечественного бизнес-образования.

В соответствии с последним отчетом Всемирного экономического форума (ВЭФ) по глобальной конкурентоспособности (2013-2014), по категории «качество школ управления» (quality of management schools), Казахстан занимает 96-ую позицию из 148 (рисунок 6); в прошлом году данный показатель равнялся 103 из 144.

По сравнению с другими странами СНГ, в 2013 году Казахстан по данной категории опередил Россию (113), Украину (115), Армению (120), Молдову (133), Азербайджан (134), Кыргызстан (139), уступив странам Балтии [106].

Существенное отставание бизнес-школ постсоветских стран от западных объясняется тем, что бизнес-образование в СНГ все еще находится на стадии своего становления. В то время как западные бизнес школы насчитывают 130-летнюю историю, постсоветскому рынку бизнес-образования – не более 30 лет.

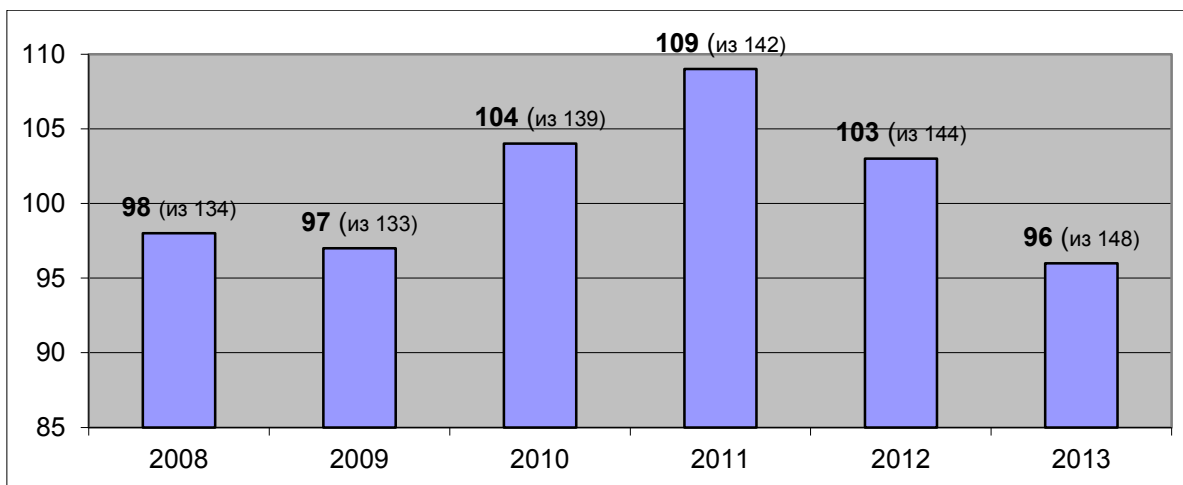


Рисунок 6 –Позиция Казахстана в рейтинге стран по показателю «Качество школ управления» (Quality of management schools)

Примечание – составлено автором на основе отчетов ВЭФ по глобальной конкурентоспособности за 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 гг.

Соответствие управленческого образования потребностям бизнес – сообщества является одним из показателей конкурентоспособности в международном рейтинге IMD. По данному показателю в 2014 году Казахстан занимает 40-ое место из 60 стран мира [7]. Несмотря на некоторое улучшение позиции в сравнении с 2008 годом, все же данный показатель остается низким, что свидетельствует о низком уровне управленческого образования в нашей стране (рис.7). Данное обстоятельство говорит о необходимости пересмотра существующих подходов к бизнес–образованию, являющегося ядром управленческого образования.

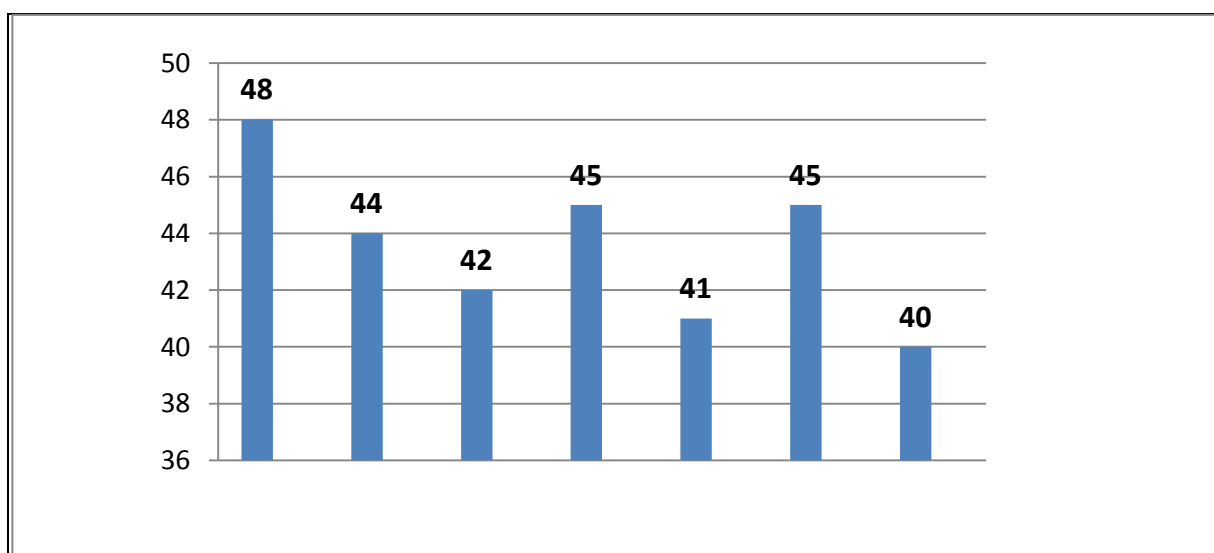


Рисунок 7 – Позиция Казахстана в мировом рейтинге IMD по показателю «Соответствие управленческого образования потребностям бизнес сообщества»

Примечание: составлено автором на основе данных рейтинга IMD за 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 годы

Уровни управленческого/бизнес-образования

Общеизвестно, что управленческое образование можно получить на программах высшего и послевузовского образования. Исходя из классификации управленческих кадров по звеньям (низовое, среднее и высшее), можно провести их примерное соответствие уровням образования (рисунок 8).

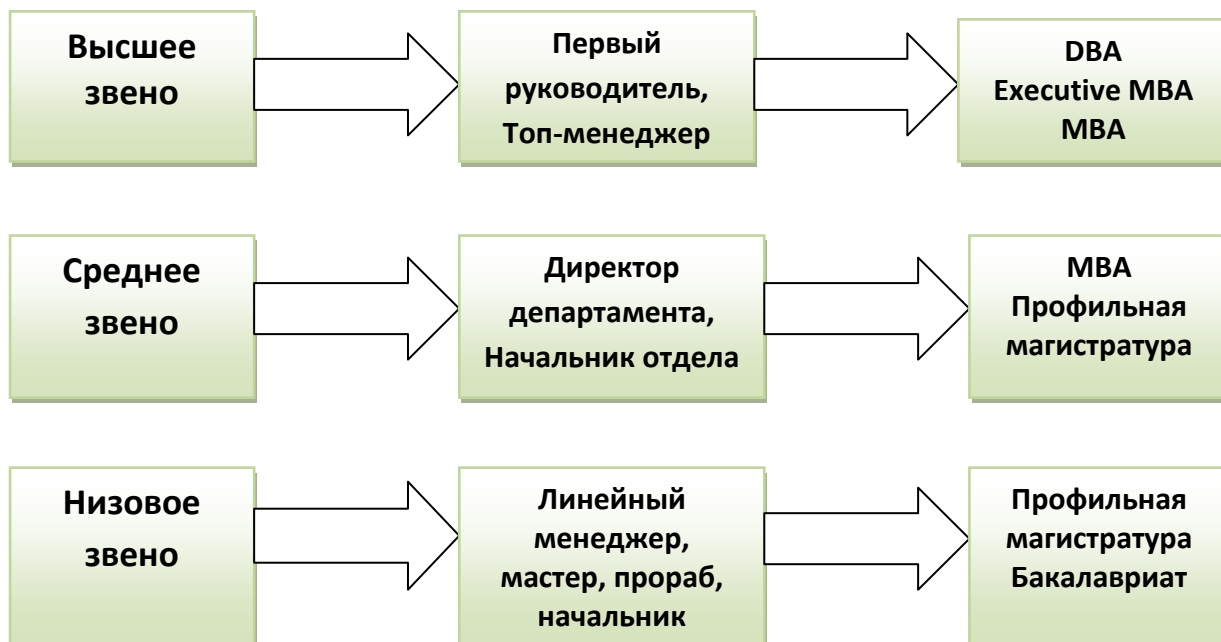


Рисунок 8 – Соответствие управленческих кадров уровням полученного образования

Примечание – составлено автором по результатам опроса выпускников

Данная схема показывает, что наиболее высокими уровнями управленческого образования являются программы MBA, Executive MBA и DVA. Что касается профильной магистратуры, выпускники данной программы чаще занимают позиции линейных или функциональных менеджеров. Несмотря на условность данной схемы (на практике имеют место случаи, когда у эффективного руководителя есть только базовое высшее образование), тем не менее она отражает современную тенденцию рынка HR.

Сравнение MBA с профильной магистратурой

В соответствии с казахстанским законодательством подготовка управленческих кадров осуществляется на программах профильной магистратуры. Согласно Государственному Общеобязательному Стандарту Послевузовского Образования (2012г.), «профильная магистратура реализовывает профессиональные учебные программы послевузовского образования по подготовке управленческих кадров для отраслей экономики, медицины, права, образования, искусства, сферы услуг и бизнеса, обладающих углубленной профессиональной подготовкой» [107]. В отношении MBA, в данном документе содержится следующая запись: «С целью подготовки специалистов для бизнес среды вуз может реализовывать программы MBA». Сам характер формулировок данных положений убедительно демонстрирует первостепенность программы профильной магистратуры и второстепенность –

МВА. Таким образом, согласно ГОСО Послевузовского Образования, подготовкой управленческих кадров занимается исключительно профильная магистратура (программа научно-педагогической магистратуры и докторантура ориентированы на подготовку научно-педагогических кадров). Реальная ситуация такова, что выпускники профильной магистратуры редко трудоустраиваются на руководящие должности, в лучшем случае занимают позиции линейных менеджеров. Исключение составляют магистранты, имеющие опыт работы менеджеров среднего звена и совмещающих учебу с работой. Однако, количество таких магистрантов невелико.

По результатам опроса руководителей служб трудоустройства (Центры развития карьеры) двух крупных университетов г.Алматы, среди выпускников профильной магистратуры 2013 года по специальности «Менеджмент» только 20% выпускников работают на руководящих позициях низового и среднего уровня. «Большинство магистрантов работают специалистами, ведущими или главными специалистами, менеджерами в компаниях» (Приложение А). Основной причиной того, что выпускники профильной магистратуры после получения диплома не занимают руководящие позиции, служит отсутствие должного опыта работы (вступительные требования не предусматривают обязательный стаж работы), а также отсутствие необходимых управленческих компетенций. Практика показывает, что на должности руководителей высшего и среднего звена, работодатели ищут выпускников МВА, поскольку они соответствуют требованиям (наличие управленческих компетенций, практических навыков, знаний современных технологий управления бизнесом и пр.). Неслучайно в объявлениях о вакансиях на руководящие должности, в числе прочих требований к кандидатам, часто обозначают «наличие степени МВА». Более того, убедительным доказательством того, что профильная магистратура не присваивает на должном уровне управленческие компетенции, служит тот факт, что среди обучающихся на программе МВА нередко встречаются лица, закончившие профильную магистратуру.

Сравнительный анализ программы профильной магистратуры и МВА позволил сделать следующие заключения:

Во первых, обучение на программах профильной магистратуры направлено на академическое образование, где больше доминирует теория, нежели практика. Во-вторых, занятия проводятся кафедральными преподавателями, не имеющими каких-либо связей с бизнес-сектором (зачастую эти же преподаватели ведут занятия и на программе научно-педагогической магистратуры). Практический компонент программы ограничивается преимущественно прохождением практики (обычно формальной) и приглашением представителей бизнес-сообщества для проведения мастер-классов (1-2 раза в год). В противоположность профильной магистратуре, программа МВА отличается четкой практической направленностью. Преподавателями на МВА являются практики, бизнес-тренеры, имеющие опыт управленческой работы в компаниях.

Сравнительная характеристика программы профильной магистратуры и МВА отражена в таблице 8.

Таблица 8 – Сравнительная характеристика программы профильной магистратуры и программы МВА

Критерии сравнения	Программа профильной магистратуры	Программа МВА
Целевая группа	Лица, имеющие степень бакалавра (опыт работы не обязателен)	Менеджеры среднего и высшего звена, собственники бизнеса (опыт работы, как мин. 2 года)
Направление	Академическое	Деловое (профессиональное)
Значение	Фундаментальное	Прикладное
База необходимая для обучения	Бакалавриат	Предшествующее обучение (бакалавр, специалист) + опыт ведения реального бизнеса
Преподавательский состав	Научные работники (опыт практической работы вторичен)	Бизнес тренеры, менеджеры-практики
Роль преподавателя	Лектор – транслятор знаний	Модератор, организатор
Программы обучения	Строятся по академическим и детализированным стандартам. Направлены на углубленное изучение профильной дисциплины.	Гибкие, ориентированные на потребности рынка и работодателя. Учебный план включает все области управления, необходимые управленцу (макро-микроэкономика, финансы, менеджмент, маркетинг, учет) + «поведенческие» науки
Форма обучения	Дневная (очная)	Модульная, вечерняя
Методы обучения	Лекции, практические занятия	Дискуссии, кейс-стади, тренинги, мозговые штурмы
Результаты обучения	Профессиональные знания, общая эрудиция, навыки научного исследования	Управленческие компетенции, Практические навыки управления
Трудоустройство	Специалисты, линейные руководители	Топ-менеджеры
Примечание – составлено автором на основе результатов анализа программ		

Данный сравнительный анализ позволяет сделать вывод о том, что программа профильной магистратуры в плане подготовки управленческих кадров высшей квалификации уступает программе МВА. Отсутствие должных требований к профильной магистратуре в части прикладного аспекта (практико-ориентированность, гибкость учебного плана, связь преподавателя с рынком, привлечение работодателей в учебный процесс (к планированию и оценке содержания программы, а также оценке уровня знаний и компетенций магистрантов), приводят к несоответствию программы установленным целям и результатам обучения, прописанным в ГОСО. Следовательно, вузам следует изменить подходы к реализации программы профильной магистратуры.

Другим источником подготовки управленческих кадров служит программа «Болашак». В соответствии с Национальным докладом о состоянии и развитии системы образования Республики Казахстан, «в рамках данной программы казахстанцы имеют возможность пройти не только обучение по магистерским и докторским программам по наиболее востребованным для страны специальностям, но и повысить квалификацию через стажировки по 58 специальностям» [108]. По данным АО «Центр международных программ» «в зарубежных университетах по магистерской программе обучаются 1 068 человек, по программе PhD – 67 стипендиатов. Количество действующих стипендиатов по программе «стажировка» составляет 418 человек» (рисунок 9) [108].



Рисунок 9 – Послевузовское образование и стажировки в рамках программы «Болашак» в 2013 г. (чел.).

Примечание - источник [108].

Принимая во внимание возрастные особенности обучающихся (далеко не у всех стипендиатов имеется практический опыт управленческой работы), а также дневной формат обучения в зарубежном вузе, следует отметить академическую направленность обучения в программе «Болашак». Также как и профильная магистратура, послевузовские программы магистратуры за рубежом, за исключением MBA (part-time) и стажировок, не требуют наличия стажа работы и, соответственно, не ставят акцент на управленческие компетенции и практические навыки обучающихся. Таким образом, есть основания утверждать, что реальным и полноценным провайдером управленческого образования (для бизнеса) в Казахстане выступает программа MBA, а также специализированные программы для топ-менеджеров: Executive MBA и DBA (рис. 10).

Ключевые программы подготовки управленческих кадров

Важно отметить, что помимо послевузовских образовательных программ высших учебных заведений, подготовкой и профессиональным развитием

управленческих кадров занимаются независимые тренинговые и консалтинговые компании, учебные центры крупных компаний, представительства зарубежных бизнес школ, реализующие программы МВА в Казахстане.

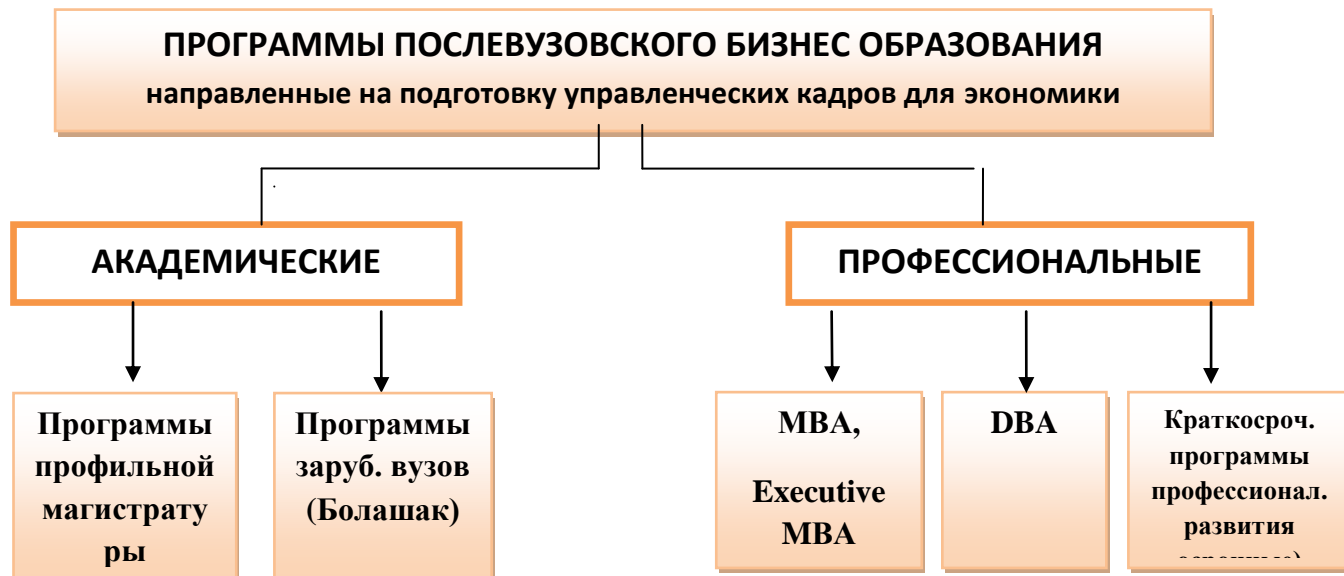


Рисунок 10 – Послевузовские программы подготовки управленческих кадров в Республике Казахстан

Примечание – составлено автором на основе анализа образовательных программ

В целом, структура подготовки управленческих кадров для экономики страны включает:

- программы послевузовского образования, реализуемые в вузах Казахстана с получением соответствующей степени (программа профильной магистратуры по специальности Менеджмент, Государственное и местное управление, программа МВА, Executive MBA, DBA);
- программы МВА зарубежных школ, реализуемые в представительствах в Казахстане (Moscow Business School, London School of Finance and Economics, МГУ, Swiss Business School, the Open Business School, Metropolitan Business School и т.д.);
- программы послевузовского образования ведущих зарубежных университетов (программа Болашак);
- сертификационные программы учебных центров и корпоративных университетов компаний;
- сертификационные программы Академии РФЦА, фонда ДАМУ, тренинговых и консалтинговых компаний;
- краткосрочные программы профессионального развития при вузах бизнес-образования (Центр знаний руководителя КИМЭП, Центр развития менеджмента МАБ и т.д.).

Следует признать, что недостаточное внимание в предыдущие годы к управленческому образованию со стороны государственных органов и общественных организаций привели к тому, что уровень предпринимательских и управленческих кадров в стране остается все еще низким. В практике

казахстанских компаний отсутствуют требования наличия специального управленческого образования к руководителям. Более того, бытует мнение, что управлению научиться невозможно, навыки управления приходят с опытом методом проб и ошибок. Между тем, руководители часто допускают одни и те же ошибки, сосредоточившись на краткосрочных целях и придерживаясь неверных принципов. Убедительным признанием важности и полезности обучения служит признание одного из выпускников программы EMBA, являющегося руководителем компании: *«Учеба помогла систематизировать уже имеющиеся знания, дала возможность лучше расставить приоритеты в своей работе. Но больше всего меня потрясло то, что все то, что я усвоил за 20 лет работы в качестве руководителя, делая ошибки, терпя поражения и совершая собственные открытия, – уже давно известно и описано в книгах. То есть я мог бы все это освоить намного раньше и с меньшими потерями»* [109].

Мировой опыт свидетельствует о том, что темпы экономического роста и спрос на управленческое бизнес образование находятся в прямой зависимости. Повышение темпов развития бизнеса в большинстве сфер экономики повышает потребность компаний в управленческих кадрах [110]. Сегодня все больше и больше руководителей, организаторов и учредителей бизнеса стремятся повысить качественный состав управленческого звена. Для того чтобы поднять эффективность производства, компании или отрасли, нужны талантливые менеджеры, владеющие современными знаниями, умениями и практическими навыками управления. Поэтому в настоящее время растет спрос на руководителей среднего и высшего звена компаний. Так, по результатам исследования компании «Head Hunter Казахстан», которая проанализировала более 6 тысяч вакансий в городе Астана размещенных на портале www.hh.kz во 2-ом квартале 2014 года, больше всего рынок нуждается в топ-менеджерах, т.е. высшем менеджменте (рис.11) [111].

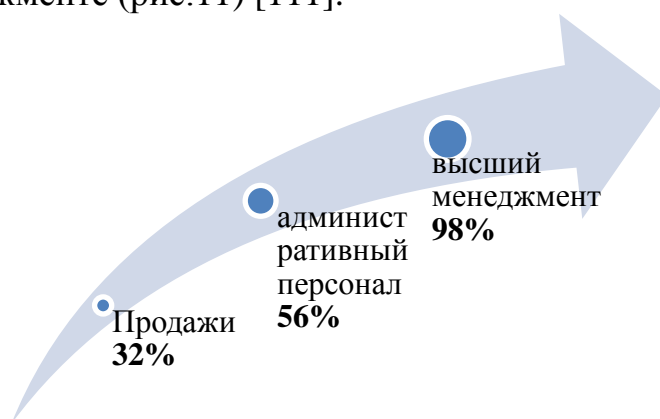


Рисунок 11 – Категории вакансий в г.Астана во 2 квартале 2014 года.

Примечание – источник: составлено на основе источника [111].

Бизнес программы в регионах республики

Учитывая важность регионального развития, следует отметить неравномерность предложений и услуг бизнес-образования в территориальном

плане. 80% бизнес школ и тренинговых/консалтинговых компаний сосредоточены в крупных мегаполисах: Алматы и Астане. В городах Шымкент, Актобе, Атырау, Павлодар, Кзыл-Орда действуют представительства МАБ, IBS КазЭУ, UIB и КазГЮУ. В региональных вузах программы MBA реализуются только в Казахстанско-Американском Свободном Университете (КАСУ), г.Усть-Каменогорск и в Инновационном Евразийском университете, г.Павлодар.

В других регионах ни одним вузом не предлагается программа MBA. Мы полагаем, что главной причиной отсутствия бизнес школ и в частности программ MBA в регионах Казахстана является отсутствие правового статуса бизнес-образования, его нормативно-правовой базы и финансовой поддержки (для организации самостоятельной бизнес – школы в регионе нужны большие вложения и ресурсы: здания, оборудование, преподаватели и т.д.). Вместе с тем, в настоящее время имеются все условия для открытия бизнес-программ на базе существующих университетов. С 2011 специальность «Деловое администрирование» включена в Государственный Классификатор специальностей высшего и послевузовского образования. К тому же имеется большая потребность рынка в высококвалифицированных кадровых ресурсах.

По результатам опроса руководителей крупнейших компаний Казахстана, проведенного PriceWaterhouseCoopers (PWC) совместно с журналом Forbes Kazakhstan (2014), на вопрос «Насколько Вас беспокоит каждая из угроз из списка потенциальных угроз перспективам роста Вашего бизнеса?», подавляющее большинство опрошенных руководителей (91%) отметили «наличие квалифицированных кадров» (рис. 12).

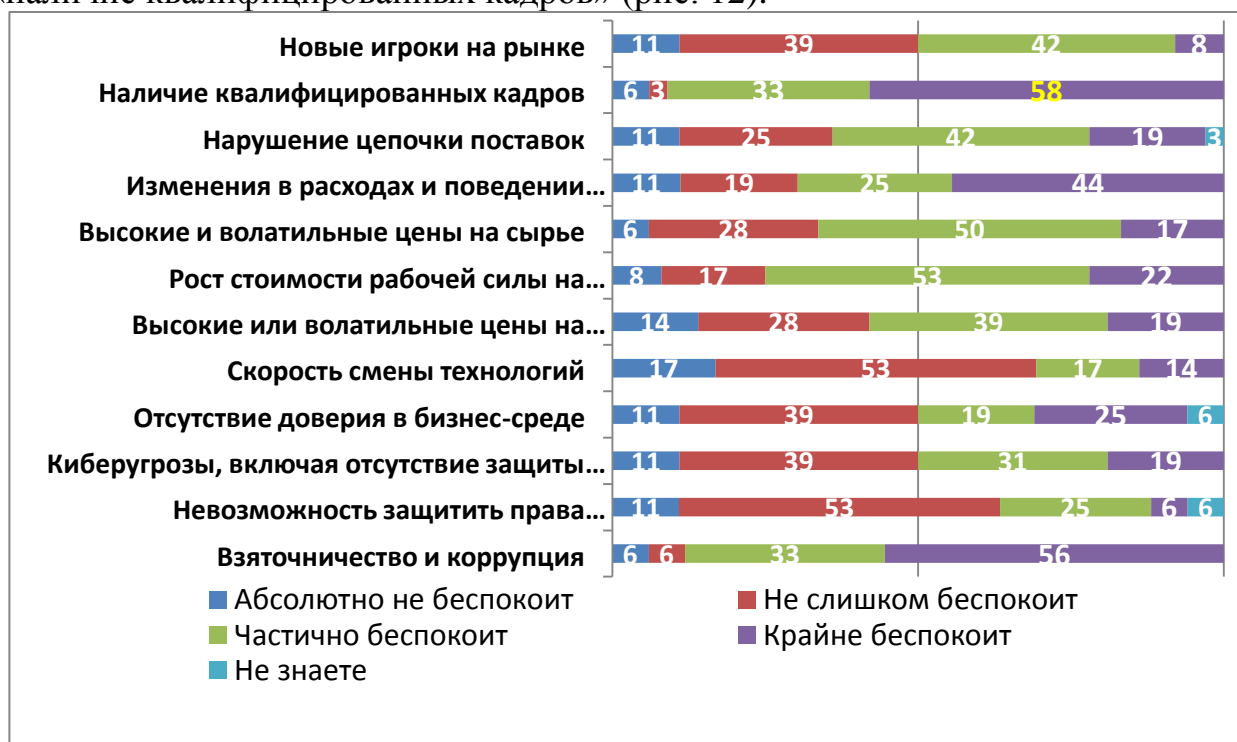


Рисунок 12 – Угрозы перспективам роста бизнеса (по результатам опроса руководителей казахстанских компаний)

Примечание - источник [4].

При организации и разработке бизнес-образовательных программ в региональных вузах, опыт передовых бизнес школ г.Алматы может послужить хорошим примером. На сегодняшний день, успешная деятельность отдельных бизнес школ (МАБ, КИМЭП) получила признание, как на национальном, так и международном уровне. Так, в 2013 году Международная Академия Бизнеса, первой в Казахстане и Центральной Азии, получила аккредитацию престижной международной организации АМВА (Ассоциации МВА, Великобритания). Любая аккредитация означает соответствие стандартам и критериям, установленным оценивающим агентством.

Наличие международной аккредитации подтверждает приверженность и соответствие международным стандартам. Преимущества международной аккредитации для вуза заключаются не только в достижении высокого качества обучения, но и в повышении рейтинга, притоке абитуриентов, повышении доверия партнеров и общественности. Для работодателей преимущества аккредитации состоят в получении высококвалифицированных специалистов и повышении эффективности работы. Для государства и общества, в целом, преимущества очевидны – высокообразованное население, повышение качества национальной системы образования и повышение конкурентоспособности человеческого капитала.

Более подробная информация об аккредитации казахстанских бизнес школ отражена в таблице 9.

Таблица 9 – Наличие аккредитации в казахстанских бизнес школах

Наименование бизнес школы	Наличие аккредитации
Almaty Management University (МАБ)	АМВА – международная аккредитация Association of MBA; IQA – Европейская институциональная аккредитация SEEMAN; Национальная аккредитация НКАОКО.
Университет КИМЭП	AQAA – Австрийское агентство по обеспечению качества; FIBAA – Фонд по международной аккредитации программ делового администрирования; ЕАРАА – Европейская ассоциация аккредитации в области государственного управления; Национальная аккредитация НКАОКО.
IBS КазЭУ им. Т. Рыскулова	В процессе аккредитации ACBSP (Американский Совет по аккредитации бизнес школ и программ); Национальная аккредитация НААР.
Университет Международного Бизнеса UIB	AQA- Австрийское агентство по качеству; Национальная аккредитация университета.
Бизнес Школа КазГЮУ	Национальная аккредитация
Бизнес школа КБТУ	В процессе аккредитации ACBSP (Американский Совет по аккредитации бизнес школ и программ). Национальная аккредитация.
Примечание – составлено автором на основе данных веб-сайтов бизнес-школ	

В действительности, казахстанские бизнес школы стремятся следовать стандартам международных аккредитационных организаций, в частности, AACSB, EQUIS, AMBA, ACBSP, а также РАБО. Однако, несмотря на международное признание отдельных бизнес-школ, в целом, при сравнении отечественного бизнес-образования с западным, можно выявить ряд отличий.

Сравнение казахстанской и западной системы бизнес-образования

Прежде всего, следует отметить разницу в подходах к приему студентов на программы. В зарубежной практике, основным требованием к поступлению на программу MBA, помимо представления соответствующих документов (анкета, рекомендательные письма и пр.) и наличия опыта практической работы, является сдача комплексного экзамена (GMAT). Причем, именно от результата сдачи такого экзамена принимается решение о зачислении слушателя на программу (особенно важны показатели по математике и финансам). Кроме того, важным является знание английского языка, поскольку считается, что исследовательский компонент программы невозможно выполнить, не владея английским языком, на котором осуществляются все научные публикации и издаются учебники и научные издания. В Казахстанских бизнес школах не практикуется проведение подобного экзамена и не выдвигаются серьезные требования к уровню владения английским языком. Невысокие вступительные требования приводят к тому, что в одной аудитории могут находиться как сильные, подготовленные студенты, владеющие всеми необходимыми базовыми знаниями и навыками для освоения программы MBA, и слабые студенты, не имеющие предварительного образования в области экономики и управления. К тому же, не во всех бизнес школах есть подготовительные курсы Pre - MBA.

Во вторых, в западных бизнес школах, для преподавателя, помимо образовательного и научного компонента, обязательным является профессиональный компонент, т.е. практический опыт управления или консалтинга. Другими словами, преподаватель программы MBA должен быть практиком. Несмотря на то, что казахстанские бизнес школы привлекают практиков с рынка, в целом подготовка и развитие преподавательских кадров (бизнес тренеров) остается одной из главных проблем. Методы обучения на казахстанских программах MBA не всегда включают бизнес-симуляторы и разбор кейсов, зарекомендовавших себя наиболее эффективными в процессе обучения на программе MBA. Не во всех бизнес школах есть казахстанский пакет кейсов, чаще всего это кейсы зарубежных бизнес школ, доступные в интернете. В большинстве вузов доля интерактивных методов в учебном процессе достигает уровня лишь 40%, из них на case-studies приходится не более 18% [112].

В третьих, в зарубежной практике, учитывая контингент слушателей (преимущественно менеджеры высшего и среднего звена), программа MBA имеет гибкий формат обучения, чаще всего модульный, который проводится в удобное для слушателей время (выходные, вечернее время), отсюда названия программ: Flex MBA, Weekend MBA и т.д. В Казахстане, согласно ГОСО

магистратуры, форма обучения может быть только дневной, что противоречит возможностям и ожиданиям слушателей. Кроме того, в связи с привязкой к программе магистратуры и, соответственно, к ГОСО, учебный план программы MBA не может быть разработан полностью в соответствии с ожиданиями и запросами работодателей. Опыт западных бизнес школ показывает, что успешная программа должна быть клиент-ориентированной и отвечать потребностям слушателей. Содержание программы должно соответствовать профессиональным стандартам и квалификационным требованиям. В Казахстане, на сегодняшний день, профессиональные стандарты и отраслевые квалификационные рамки в сфере высшего и послевузовского образования отсутствуют. Наблюдается некоторая оторванность бизнес школ от рынка труда. Существующие связи вузов с реальным сектором экономики и бизнес структурами носят фрагментарный характер, отсутствует системность в совместной работе, что приводит к разрыву между уровнем подготовки обучающихся и требованиями рынка. Формы сотрудничества с работодателями, привлечение их в учебный процесс, механизмы развития социального партнерства только сейчас выстраиваются на рынке бизнес-образования, в то время как для западных бизнес школ – это обычные явления.

В четвертых, в деятельности западных бизнес школ большую роль играют профессиональные общественные организации, торгово-промышленные палаты, ассоциации предпринимателей, которые зачастую наделены регуляторными полномочиями (лицензирование, стандартизация, аккредитация). В Казахстане, объединения работодателей и предпринимателей не имеют какого-либо существенного влияния на деятельность образовательных учреждений.

В отношении рынка краткосрочных бизнес курсов, важно отметить, что в Казахстане на деятельность образовательных центров и тренинговых компаний не распространяются какие-либо процедуры лицензирования и сертификации. Этим объясняется наличие большого количества организаций предлагающих различные курсы, семинары, тренинги для бизнеса. В такой ситуации клиенту сложно ориентироваться в выборе качественного поставщика услуг. Поэтому представляется важным разработать систему сертификации тренинговых компаний и образовательных центров, реализующих бизнес курсы и краткосрочные программы повышения квалификации.

Обобщая вышесказанное, можно сделать вывод, что, несмотря на достижения отдельных бизнес школ, в целом, имеются существенные отличия казахстанского бизнес-образования от его аналога на Западе. При этом следует различать отличия, которые естественны по своей природе в силу культурных особенностей и социально-экономических условий, и отличия которые следует рассматривать как недостатки и минусы. В этой связи, следует объединить усилия всех заинтересованных сторон для того, чтобы предпринять меры по устранению имеющихся пробелов и совершенствовать качество бизнес-образования. К тому же в стране имеется большая потребность в высококвалифицированных кадровых ресурсах, в силу чего отечественные

бизнес школы разрабатывают образовательные программы, выстраивают отношения с бизнесом сектором в целях удовлетворения потребности в обучении. На сегодняшний день основные тенденции казахстанского бизнес-образования характеризуются следующими чертами:

Ключевые тенденции отечественного бизнес-образования

- стремление к модернизации методологии бизнес-образования, обновление содержания программ на предмет их соответствия потребностям современного рынка;

- сегментирование программ по функциональным специализациям (МВА-маркетинг, МВА-финансы, Executive MBA и т.д.);

- спрос на краткосрочные программы, популярность вечерних и модульных форм обучения;

- распространение международных стандартов аккредитации бизнес программ;

- интернационализация содержания бизнес-образования, встраивание в учебный план выездных модулей; развитие дудипломных программ с зарубежными вузами – партнерами;

- популярность зарубежных стажировок, в том числе по программе «Болашак»;

- укрепление отношений бизнес школ с компаниями; вовлечение работодателей в учебный процесс;

- проектирование и развитие бизнес-образовательных программ на основе компетентностного подхода;

- широкое использование информационно-коммуникативных технологий в учебном процессе; популярность социальных сетей и контента на веб-ресурсах (компьютеры, мобильные устройства).

Таким образом, анализ рынка показывает, что в настоящее время система бизнес-образования Казахстана переживает период становления и развития. Будущее данной сферы зависит как от самих провайдеров бизнес-образования, так и потребителей в лице общества и государства, от понимания важности и социальной значимости данного сегмента образования.

2.2 Реализация программ MBA и DBA в Казахстане: сравнительный анализ и оценка. Проблемы реализации услуг послевузовского бизнес-образования

В современном мире общепризнанно, что ядром управленческого бизнес-образования является программа MBA. Английская аббревиатура «MBA» расшифровывается как Master of Business Administration, что дословно переводится как «Магистр Делового Администрирования». Это признанная во всем мире высшая ступень управленческого образования и самая высокая квалификация в области бизнеса. Степень MBA – это, прежде всего, показатель наличия современных знаний и практического опыта, которая подтверждает компетентность специалиста его готовность выполнять управленческую работу среднего и высшего менеджмента.

Особенностью МВА является практическая направленность программы, суть которой состоит в том, что знания, получаемые в процессе обучения, применяются непосредственно на практике. Поэтому целью обучения по программе МВА является не только получение популярной степени, но и реальное повышение эффективности своей работы, расширение управленческих компетенций и создание конкурентных преимуществ компании.

Степень МВА как образовательная услуга появилась на казахстанском рынке в конце 90-х годов с переходом на рыночную экономику, когда в стране возник институт частной собственности и предпринимательства. Рынок остро нуждался в профессиональных кадрах, способных управлять бизнесом в новых условиях. Как было отмечено ранее, первые программы МВА появились по инициативе КИМЭП и МАБ. Вплоть до 2006 года МВА не признавался государством и реализовывался вузами самостоятельно, т.е. без государственного вмешательства, с выдачей дипломов собственного образца. При разработке содержания программы МВА за основу брались учебные планы зарубежных школ бизнеса. При этом, учитывалась местная специфика; учебные курсы адаптировались к местным условиям. Первые государственные общеобязательные стандарты МВА были введены в 2006 году, что послужило хорошим толчком для открытия данной программы в ряде университетов. Для продвижения и развития МВА на казахстанском рынке, бизнес школы разрабатывали совместные программы с международными партнерами. Так, одними из первых таких программ стали МВА с Маастрихтской Школой Менеджмента (Нидерланды) и МВА с Высшей Школой Коммерции НЕС (Франция), реализованные в Международной Академии Бизнеса. Позднее, рынок программ МВА был расширен. Наряду с общим МВА (General MBA), стали разрабатываться специализированные (функциональные) МВА в определенных областях (МВА – Финансы, МВА – Стратегический менеджмент и пр.). За годы реализации данной программы на казахстанском рынке МВА приобрел популярность и сегодня является наиболее востребованной программой среди менеджеров среднего и высшего звена, а также собственников бизнеса.

Основные преимущества программы МВА:

- систематизация имеющихся знаний для достижения конкретных результатов;
- практическая направленность обучения, что предполагает тесную связь с рынком, соответствие содержания учебных курсов потребностям слушателей и работодателей;
- индивидуальный подход и подготовка в соответствии с национальными и международными стандартами бизнес-образования;
- эффективное развитие личностной системы ценностей слушателей.

Кроме того, к преимуществам МВА можно отнести удобный график обучения, возможность обучаться без отрыва от производства, а также возможность установить ценные деловые связи во время обучения.

Основные характеристики MBA, ее отличие от академических программ магистратуры в области менеджмента включают следующее:

- Целевая аудитория программы: менеджеры среднего и высшего звена компаний, собственники бизнеса, а также специалисты, стремящиеся к продвижению карьеры и управленческой работе;

- Требования к поступлению: наличие высшего образования (степень бакалавра или специалиста), опыт практической работы как минимум 2 года, положительные результаты теста по иностранному языку, собеседование или эссе, а также наличие высокой мотивации к обучению. К сожалению, бизнес школы, как правило, не осуществляют отбор на программы MBA, как это практикуют западные школы. Поэтому вступительные требования на сегодняшний день не высокие;

- Продолжительность программы: 1,5 – 2 года;

- Форма обучения – модульная, дистанционная. В связи с полной занятостью слушателей, программа реализуется без отрыва от работы, преимущественно в модульном формате. Стремясь удовлетворить спрос слушателей, занятия проводятся в вечернее время и в выходные дни. Например: пятница, суббота – в вечернее время (18:30 – 22:30), суббота и воскресенье – с 9:00 до 18:00. В настоящее время растет популярность дистанционных MBA с гибридной формой обучения, что подразумевает сочетание онлайн курсов с аудиторными занятиями. Так, дистанционный MBA предлагается почти во всех бизнес школах (КИМЭП, МАБ, UIB, IBS КазЭУ им. Т. Рыскулова). Программы новой бизнес школы The Open Business School – партнера Открытого Университета Великобритании, построены на дистанционной основе, также как и программы Московской Бизнес школы (Moscow Business School) и Международной Бизнес Академии (International Business Academy). Предполагается, что данная форма является перспективной, поэтому есть необходимость в государственном оформлении (признании) дистанционного формата MBA;

- Язык обучения: русский, казахский, английский. Больше всего на рынке Казахстана представлены программы на русском языке. Английский язык применяется на международных дудипломных программах. В 2014 году Международная Академия Бизнеса впервые открыла программу MBA на казахском языке в г.Шымкент. Данная инициатива была поддержана местной торговой палатой Южно-Казахстанской области;

- Преподаватели на программе MBA – это бизнес тренеры, консультанты-практики, имеющие успешный опыт работы в бизнесе. В то время как любая академическая программа требует преподавателей, имеющих степени, как минимум магистра наук, на программе MBA предпочтителен не профессор, не доктор или кандидат наук, а именно практик, кто знает все проблемы «изнутри», кто успешно владеет методами и приемами управления в бизнесе и знаком с последними разработками и исследованиями в области преподавания. Поэтому, взаимоотношения бизнес тренера и слушателей строятся не по привычной схеме «преподаватель – студент», а как «коллеги и партнеры»;

- Учебный план любой программы МВА включает обязательный набор курсов по менеджменту, маркетингу, финансам, экономике, бухгалтерскому учету, праву, информационным технологиям и стратегиям. При этом данные курсы изучаются с точки зрения современных мировых концепций с учетом последних научных разработок и эффективных моделей управления. Кроме этого, программа МВА включает также набор учебных курсов, направленных на развитие личностных качеств слушателя, таких как навыки переговоров и коммуникации, лидерство и организационное поведение, бизнес-этика, управление конфликтами, бизнес-законодательство, управление изменениями, бизнес исследования и пр. Как отмечалось выше, МВА – это междисциплинарная сфера образовательной деятельности;

- Методы обучения: дискуссии, групповые проекты, мозговой штурм, анализ кейсов, компьютерные симуляции и ролевые игры;

- Международный компонент: большинство бизнес школ практикует встроенные в учебный план выездные модули, которые проводятся в зарубежных вузах-партнерах. Программа выездного модуля, как правило, включает (а) обучение, как минимум по одному учебному курсу, по окончании которого слушатели сдают экзамены и получают транскрипты зарубежной бизнес школы, а также (б) посещение компаний (по профилю специализации), где магистранты встречаются с менеджментом и обсуждают вопросы касательно специфики деятельности компании. Организация выездных модулей существенно обогащает содержание бизнес-образовательных программ и является их преимуществом.

Степень МВА позволяет специалистам и предпринимателям со стажем систематизировать и обновить свои знания, освоить новые компетенции, внедрить в своей компании современные концепции и модели управления, что в целом приводит к повышению эффективности деятельности компании и созданию ее конкурентных преимуществ. Многие выпускники МВА делают блестящую карьеру, благодаря своей приспособленности к конкурентным условиям рынка. Сегодня МВА становится знаком качества и дает ее обладателю реальные преимущества на рынке в организации и развитии бизнеса.

С целью изучения объективной картины о мотивах поступления, результатах обучения и степени удовлетворенности слушателей программ МВА, в течение 2х лет нами было проведено исследование методом анкетного опроса (Приложение Б). В рамках проведенного исследования были опрошены слушатели и выпускники двух программ МВА, а также Executive МВА одной из бизнес школ г.Алматы. В исследовании приняли участие выпускники 2010, 2011, 2012 годов и слушатели программ МВА 2012 и 2013 гг. Выводы и заключения исследования были составлены на основе анализа 87 анкет. Стоит отметить, что по данным анкет, на момент поступления на программу 28% слушателей работали на позиции топ-менеджера (высшее звено), 39% были менеджерами среднего звена, 27% - специалистами, 4% были собственниками бизнеса и 2% не имели работы.

Основные результаты исследования сводятся к следующему:

(1). Большинство поступающих на программу МВА преследуют цель получения новых знаний (48%). Среди прочих причин: карьерный рост (получение руководящей должности) (21%), приобретение управленческих компетенций (13%), установление деловых контактов и полезных связей (11%), а также повышение зарплаты (7%) (рис.13).

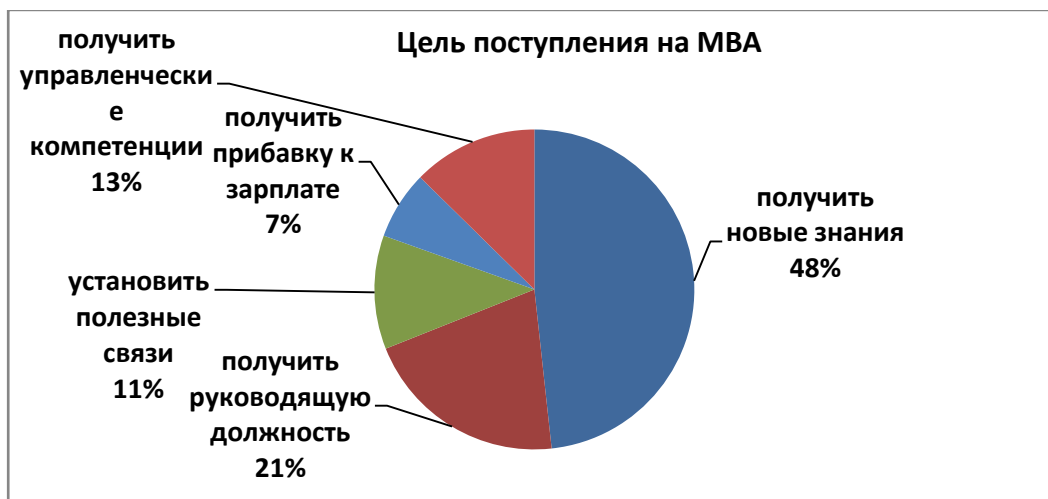


Рисунок 13 – Цель поступления на программу МВА

Примечание – составлено автором по результатам анкетирования выпускников и слушателей программ МВА

(2) Более половины слушателей программ МВА (57%) обучаются за счет собственных средств, 29% - частично за счет компании, у 8% слушателей обучение оплачивается спонсорами. Маленький процент слушателей прибегают к банковским кредитам (1%). Стоит отметить, что полностью за счет компании обучились только 5% респондентов (рис.14).

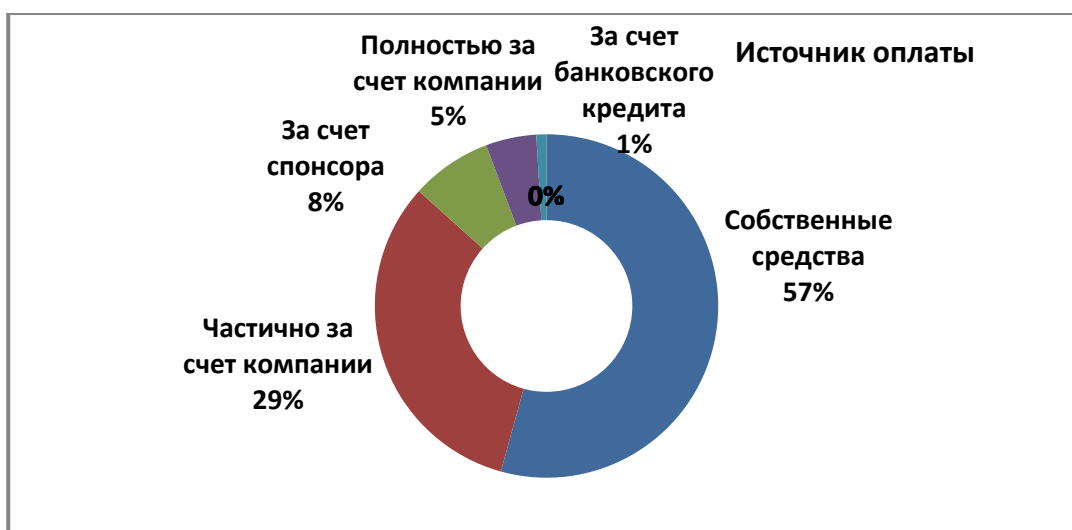


Рисунок 14 – Источники оплаты за обучение на программе МВА

Примечание – составлено автором по результатам анкетирования выпускников и слушателей программ МВА

3) Очевидно, что полезность МВА состоит не только в приобретении новых знаний и навыков, но и в установлении деловых контактов и связей. На вопрос «Что дало Вам обучение на МВА», большинство выпускников программ отметили «установил деловые контакты, расширил круг общения» и «систематизировал знания». Среди прочих отмеченных результатов обучения – продвижение по карьерной лестнице, повышение заработной платы, а также усиление общеинтеллектуальных способностей (рис. 15).

Таким образом, результаты исследования свидетельствуют о том, что потребителями программ МВА являются, преимущественно, руководители среднего и высшего звена компаний, специалисты, стремящиеся к продвижению по карьерной лестнице, а также собственники бизнеса, нуждающиеся в систематизации и пополнении новых знаний и компетенций, и преследующие цели установления полезных деловых контактов с руководителями компаний и организаций в лице сокурсников.

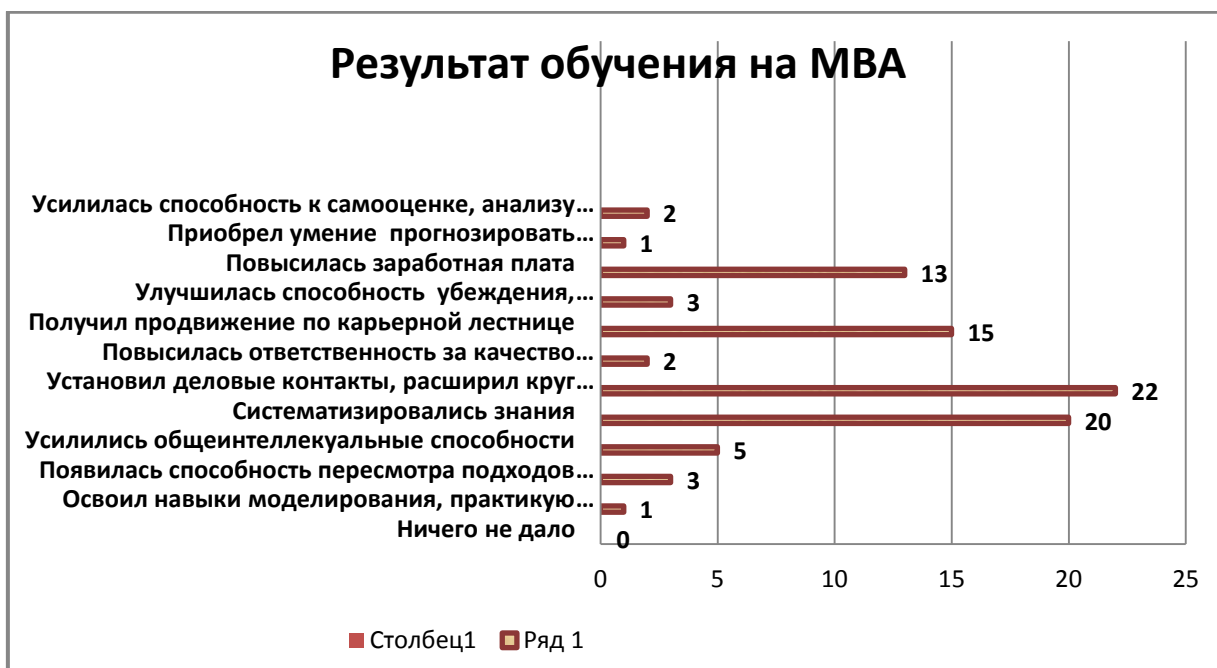


Рисунок 15 – Результаты обучения на программе МВА

Примечание – составлено автором по результатам анкетирования выпускников и слушателей программ МВА

Таким образом, результаты исследования свидетельствуют о том, что потребителями программ МВА являются, преимущественно, руководители среднего и высшего звена компаний, специалисты, стремящиеся к продвижению по карьерной лестнице, а также собственники бизнеса, нуждающиеся в систематизации и пополнении новых знаний и компетенций, и преследующие цели установления полезных деловых контактов с руководителями компаний и организаций в лице сокурсников.

Важно отметить, что помимо программ MBA, включая Executive MBA, рынок управленческого бизнес-образования также представлен и программой «Доктор Делового Администрирования» - DBA (Doctor of Business Administration). DBA – это элитный продукт, предназначенный для топ-менеджеров, т.е. руководителей высшего звена, имеющих серьезный практический опыт управления. По словам профессора Календжян С.О., декана Высшей школы корпоративного управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (Россия, Москва), которая одной из первых начала реализацию DBA в России, «эта программа призвана вовлечь бизнесменов, успешных предпринимателей, топ-менеджеров, проявляющих интерес к исследованиям, в процесс интерактивного общения друг с другом, с научной средой, консалтингом и специалистами. Слушатели программы DBA уже не учатся в буквальном смысле, а в большей степени обобщают свой практический опыт управления бизнесом, сравнивают его с лучшими мировыми и российскими практиками, исследуют определенные закономерности успеха, и, в конце концов, делятся с бизнес-сообществом своими «находками», идеями, эффективными приемами, методами и результатами» [113].

Большое значение в программе DBA отводится научно-прикладным исследованиям. В интервью по вопросу специфики DBA, научный руководитель программы в РАНХиГС, академик Аганбегян А.Г. отмечал, что «в программе DBA главное внимание уделяется прикладному исследованию. Слушатели выбирают актуальную тему, жизненно важную для компании и рассматривают ее на основе обобщения того, что наработано в ней до настоящего момента, начиная с теоретических разработок и кончая обобщением передового опыта, предложением новых подходов к управлению бизнесом и на основе собственной деятельности. Многие успевают успешно внедрить свои идеи ещё до защиты диплома» [114].

В силу своей специфики, масштаб таких программ не велик. В Казахстане, первая программа DBA была открыта в Международной Академии Бизнеса в сотрудничестве с Высшей Школой Корпоративного Управления РАНХиГС при президенте РФ. Сегодня DBA предлагается в МАБ, КИМЭП и IBS КазЭУ им. Т. Рыскулова. При этом, почти все программы носят международный характер: либо разработаны совместно с зарубежными партнерами и выдают два диплома, либо привлекают зарубежных экспертов в области бизнес-администрирования. Главное отличие DBA от других программ послевузовского образования состоит в качественном составе слушателей и преподавателей. Типичный портрет слушателя программы DBA:

- первый руководитель (президент, директор),
- возраст 35-45 лет,
- стаж управленческой работы – от 5 до 10 лет,
- имеет аналитический склад ума, способности самостоятельно овладевать знаниями, используя для этого все самые современные источники информации (рис.16).

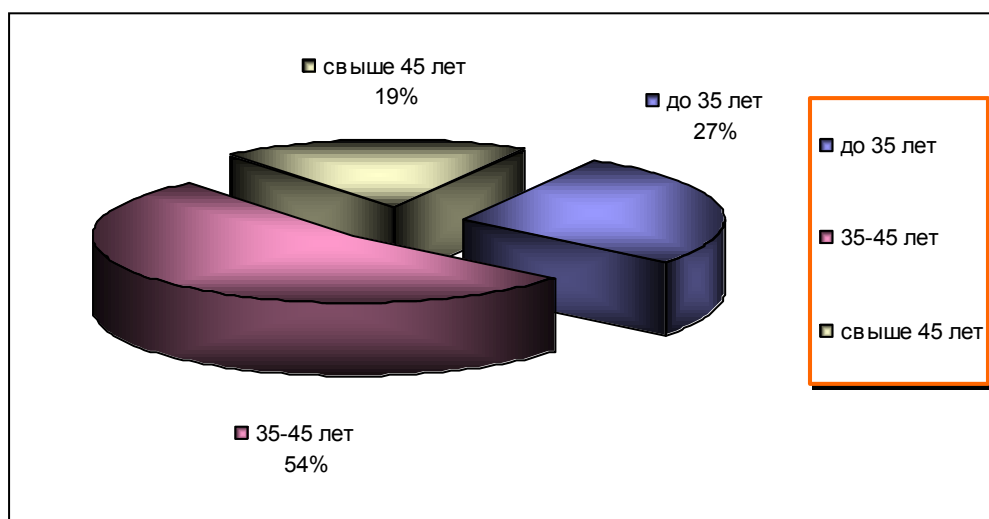


Рисунок 16 – Возрастной состав слушателей программы DBA

Примечание – источник [113].

Преподаватель на программе DBA – ученый-практик, эксперт, аналитик, консультант, способный зажечь сверхсильную аудиторию. Другими словами, преподавать на такой программе приглашают поистине «звезд», владеющих самой последней информацией не только в области управления бизнесом, но и государственной политики, международных отношений, научно-инновационной деятельности, информационных технологий и т.д.

На сегодняшний день программа DBA предлагается в Almaty Management University (МАБ), IBS КазЭУ имени Т. Рыскулова, КИМЭП и Бизнес школе КазГЮУ (г.Астана):

МАБ: (1) DBA с Высшей Школой Корпоративного Управления РАНХиГС при президенте РФ и (2) DBA с Маастрихтской Школой Менеджмента (Нидерланды).

IBS: (1) DBA с Европейским Университетом (Швейцария) и (2) DBA (Казахстан).

КИМЭП: Казахстанская программа DBA.

Бизнес школа КазГЮУ: DBA с возможностью получения зарубежного диплома.

Анализ рынка MBA и DBA в Казахстане свидетельствуют о том, что в сравнении с MBA, программа DBA - менее популярна. Это обусловлено в первую очередь высокой стоимостью программы, а также тем фактом, что топ-менеджеры предпочитают краткосрочные бизнес курсы, нацеленные на профессиональное развитие. Хорошей альтернативой программе DBA сегодня выступает программа Executive MBA, направленная на обучение руководителей компаний. Продолжительность обучения на программе Executive MBA – 1 год, в то время как на DBA – 3 года. К тому же обе программы преследуют разные цели. Если Executive MBA нацелена на подготовку и переподготовку управленческих кадров посредством обучения современным методам и технологиям управления бизнесом, то главная цель программы DBA –

обобщение и систематизация опыта, освоение новых концепций и моделей управления через научно-прикладные исследования, генерирование новых знаний и теорий и внедрение их в практику менеджмента.

В отношении моделей бизнес-образования, описание которых представлено в первом разделе, казахстанской системе бизнес-образования присуща смешанная модель. Анализ рынка бизнес-образования свидетельствует о том, что программы MBA и DBA реализуются как в университетах (на базе факультетов или школ), так и в отдельных бизнес школах. Структура программ MBA - больше функциональная, чем дженералистская, т.е. направление MBA - не общее (general), как должно быть по природе (американская модель), а сфокусировано на определенной узкой специализации (германская модель). Так, в Казахстане наибольшим спросом пользуются такие программы, как MBA – Финансовый менеджмент, MBA - Стратегический менеджмент, MBA - Маркетинг и пр. Таким образом, современное состояние рынка услуг MBA и DBA позволяет сделать вывод о том, что казахстанскому бизнес-образованию соответствуют характеристики как американской, так и германской модели. Другими словами, для бизнес-образования Казахстана характерна смешанная модель.

С ростом и развитием рынка бизнес-образования, растет и конкуренция между бизнес школами. Во многом это обусловлено территориальным дисбалансом. Как было отмечено ранее, 80% провайдеров бизнес-образования, включая тренинговые и консалтинговые центры расположены в г.Алматы. Следует также отметить, что казахстанским программам MBA и DBA серьезную конкуренцию составляют *представительства зарубежных бизнес школ*, работающие на рынке Казахстана. Среди таких вузов:

- МГУ им. Ломоносова (программа MBA Высшей школы Бизнеса МГУ в Астане и программа MBA экономического факультета на базе КазЭУ им. Т. Рыскулова и университета Туран);
- Лондонская Школа Бизнеса и Финансов (программы MBA LSBF);
- Швейцарская Бизнес Школа SBS: представительство в г.Астана в лице Школы Менеджмента и Бизнеса (ASMB) и представительство в г.Алматы в лице Евразийской Бизнес Школы (программы MBA, Executive MBA);
- Академия РФЦА (MBA НЕС/Франция, Executive MBA/Чехия);
- Московская Бизнес Школа (Moscow Business School), реализующая MBA в дистанционном формате;
- The Open Business School (программы MBA ISMA в дистанционном формате).

Подробный анализ программ MBA и DBA, включая вузы-провайдеры программ, их преимущества, наименования программ с указанием специализации, формы обучения, требования к поступлению и стоимость обучения, приводится в Приложении (Приложение В).

Сравнительный анализ программ MBA и DBA в Казахстане показывает, что MBA – более популярная программа в сравнении с DBA, соответственно пользуется большим спросом. Продолжительность обучения и требования к

поступлению на программу, за небольшим исключением, одинаковая в предлагаемых вузах. Значительная разница состоит в стоимости обучения. Наиболее высокая стоимость программ наблюдается в Almaty Management University (МАНУ), что объясняется известным брендом и наличием престижной аккредитации АМБА, а также высокой репутацией и качеством бизнес программ. Наиболее низкая стоимость - у программ, реализуемых дистанционным путем.

В отношении специализаций программы МВА, почти всеми казахстанскими бизнес школами реализуются «Стратегический менеджмент», «Финансы», «Финансовый менеджмент». Сравнение с зарубежными бизнес-школами показывает, что на Западе предлагается большое разнообразие специализаций на программах МВА, например «Reputation Management», «Event Management», «Luxury Management», «Innovation Management» и пр. Полагаем, что в целях развития и продвижения программ МВА отечественным вузам имеет смысл диверсифицировать направления программы МВА и предложить рынку новые специализации, учитывая потребности рынка.

В целом, необходимо отметить, что, несмотря на относительно динамичное развитие бизнес образования в Казахстане, данный рынок не имеет широких масштабов; такого большого количества бизнес - школ, как России, в Казахстане не появилось. Вместе с тем, очевиден вклад бизнес-образования, как важной составляющей системы высшего и послевузовского образования, в развитие профессиональных кадров для инновационной экономики и развитие человеческого капитала в целом.

Вклад бизнес образования в развитие кадрового потенциала инновационной экономики

В стратегическом плане развития Республики Казахстан до 2020 года обозначены приоритетные направления деятельности государства, к которым относятся обеспечение устойчивого роста экономики и повышение конкурентоспособности человеческого капитала для достижения устойчивого экономического роста. При этом отмечено, что обеспечение устойчивого роста экономики планируется через индустриализацию страны и развитие инфраструктуры. Это позволит изменить экономическую модель и перейти от экстенсивного, сырьевого пути развития к индустриально-инновационному развитию. Планы инфраструктурного развития страны будут сфокусированы на модернизации отраслей энергетики, транспорта и телекоммуникаций, способствующих форсированной диверсификации экономики и привлечению иностранных инвестиций в страну. При этом, основополагающим фактором в реализации данных планов и в достижении поставленных целей является качество человеческих ресурсов. Общеизвестно, что человеческий капитал - это основной двигатель инноваций и повышения эффективности экономики. При этом важнейшим фактором развития человеческого капитала служит бизнес-образование.

Известно, что человеческие ресурсы, в особенности профессиональные предпринимательские и управленческие кадры, являются стратегическим

фактором, определяющим успех проводимых социально-экономических реформ, связанных с развитием малого и среднего бизнеса, промышленности и других секторов экономики. Принимая во внимание важность проведения количественных расчетов в определении масштабов развития сферы высшего и послевузовского образования, включая бизнес-образование, а также в определении динамики развития данного стратегически важного сектора экономики, рассмотрим некоторые количественные показатели функционирования данной сферы за 2004-2013 годы. Основным индикатором, характеризующим стремление общества к высшему и послевузовскому образованию, является индикатор «Людские ресурсы в высшем образовании». В соответствии с рекомендациями ЮНЕСКО он вычисляется по формуле:

$$I = 10000 \times \frac{S + T + D}{P},$$

где P – численность населения региона или страны; S – численность студентов вузов региона или страны; T – численность преподавателей; D – численность обслуживающего персонала вузов [115]. Этот индикатор также принято рассчитывать как численность студентов вузов на 10 тысяч человек населения. Такой показатель в достаточной степени характеризует масштабы развития высшего образования в стране. В таблице 12 приведены различные показатели официальной статистической информации, необходимые для расчета вышеуказанного индикатора и анализа его динамики за последние десять лет [116].

Таблица 12 – Количественные показатели

Годы	Среднегодовая численность населения, тыс. чел.*	Численность студентов вузов, тыс. чел.*	Людские ресурсы в высшем образовании	ВВП на душу населения, тыс. тг	Расходы на образование в % к ВВП	Число вузов
2004	15 012,9	747,1	498	391,0	3,4	181
2005	15 147,0	775,8	512	501,1	3,5	181
2006	15 308,1	768,4	502	667,2	3,4	176
2007	15 484,2	717,0	463	829,9	3,7	167
2008	15 674,0	633,8	404	1 024,2	4,0	143
2009	16 092,7	610,2	379	1 056,9	4,4	148
2010	16 321,6	620,4	380	1 336,6	4,1	149
2011	16 556,6	629,5	380	1 665,3	3,8	146
2012	16 791,4	571,7	340	1 807,3	4,1	139
2013	17 029,1	527,2	310	2 070,7	4,1	128

Примечание - Данные Комитета по статистике Министерства национальной экономики РК

На рисунке 17 представлена диаграмма изменения индикатора «Людские ресурсы в высшем образовании» за период 2004 – 2013 годы. Как видно из диаграммы этот индикатор за последние десять лет уменьшился в 1,6 раза и показывает стабильную тенденцию снижения.

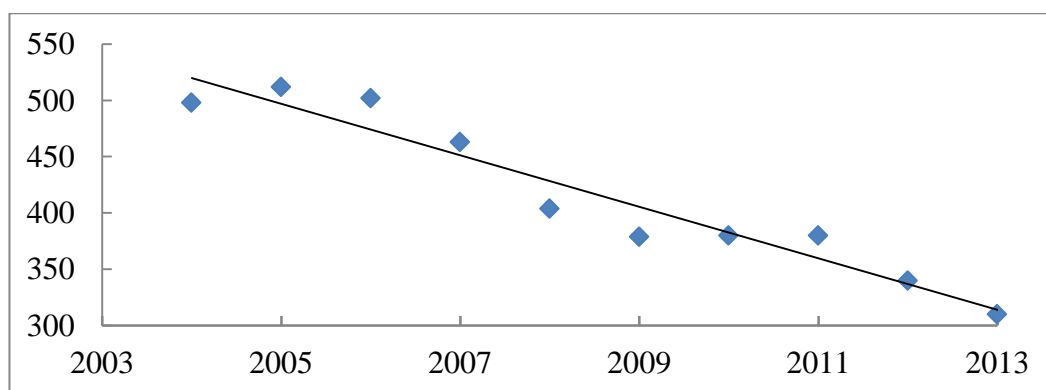


Рисунок 17 – Изменение индикатора «Людские ресурсы в высшем образовании»

Примечание – составлено автором на основе данных таблицы 12

Для выяснения причин такой тенденции были проанализированы некоторые наиболее значимые социально-экономические факторы, влияющие на этот индикатор. К ним относятся ВВП на душу населения, расходы государственного бюджета на образование и распределение финансирования по уровням образования. В таблице 12 приведены ВВП на душу населения и расходы государственного бюджета на образование по отношению к ВВП. Видно, что ВВП на душу населения имеет явную тенденцию увеличения, в то время как государственное финансирование образования в процентах к ВВП увеличивалось до 2009 года, затем наблюдается небольшой спад. В соответствии с основными принципами государственной политики в области образования осуществляются мероприятия по оптимизации сети вузов и повышению качества образовательных услуг. В результате за последние десять лет значительно снизилось количество вузов в стране.

Следует отметить, что основная доля расходов приходится на содержание организаций общего среднего образования. Доля финансирования высшего и послевузовского образования в процентах от общего объема государственных расходов на образование приведена в рисунке 18.

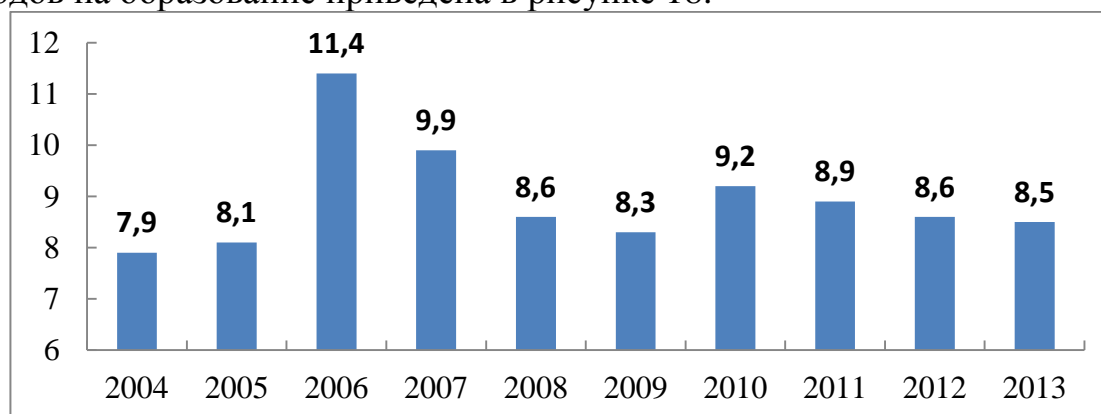


Рисунок 18 - Доля финансирования высшего и послевузовского образования в процентах от общего объема государственных расходов на образование по годам.

Примечание – составлено автором на основе данных Комитета по статистике

Из приведенных на рисунке 18 данных видно, что расходы госбюджета на высшее и послевузовское образование были максимальными в 2006 году, а в дальнейшем снижаются незначительно.

Образовательная политика относительно оптимизации вузов республики в контексте повышения качества подготовки высококвалифицированных специалистов также повлекла снижение показателя расходов на данный уровень образования. Одна из объективных причин сокращения численности обучающихся в вузах связана не только с оптимизацией числа вузов, но и демографической тенденцией спада рождаемости 90-х годов. Согласно прогнозным данным снижение численности выпускников средних школ, являющихся потенциальными студентами вузов, будет происходить до 2015 года [117].

По аналогии с индикатором «Людские ресурсы в высшем образовании» можно рассмотреть индикатор «Людские ресурсы в послевузовском образовании», который характеризует масштабы развития послевузовского образования. В таблице 13 приведены среднегодовая численность населения Республики Казахстан и численность аспирантов, докторантов и соискателей за период 2004-2009 годы, численность магистрантов и докторантов за период 2010-2013 годы, а также рассчитанный по этим данным индикатор «Людские ресурсы в послевузовском образовании».

Таблица 13 – Численность населения, обучающихся и людских ресурсов

Годы	Среднегодовая численность населения, тыс.чел.	Численность магистрантов и докторантов вузов, тыс. чел.	Людские ресурсы в послевузовском образовании
2004	15 012,9	10,3	6,9
2005	15 147,0	9,1	6,0
2006	15 308,1	11,9	7,8
2007	15 484,2	12,9	8,3
2008	15 674,0	8,0	5,1
2009	16 092,7	14,9	9,3
2010	16 321,6	17,5	10,7
2011	16 556,6	22,5	13,6
2012	16 791,4	26,8	16,0
2013	17 029,1	29,6	17,4

Примечание – составлено автором по данным Национального сборника «Статистика системы образования Республики Казахстан». - НЦОСО: Астана, 2014 - 224 стр.

На рисунках 19 и 20 представлена диаграмма изменения индикатора «Людские ресурсы в послевузовском образовании» за период 2004 – 2013 годы. Как видно из диаграммы этот индикатор за последние десять лет увеличился в 2,7 раза и за исключением 2008 года показывает стабильную тенденцию увеличения.

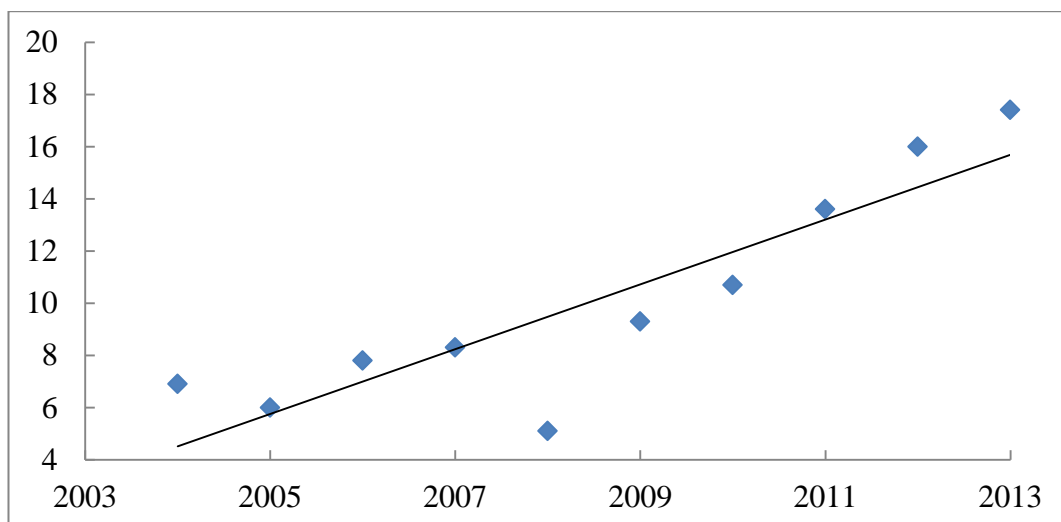


Рисунок 19 – Изменение индикатора «Людские ресурсы в послевузовском образовании»

Примечание – составлено автором на основе данных таблицы 13

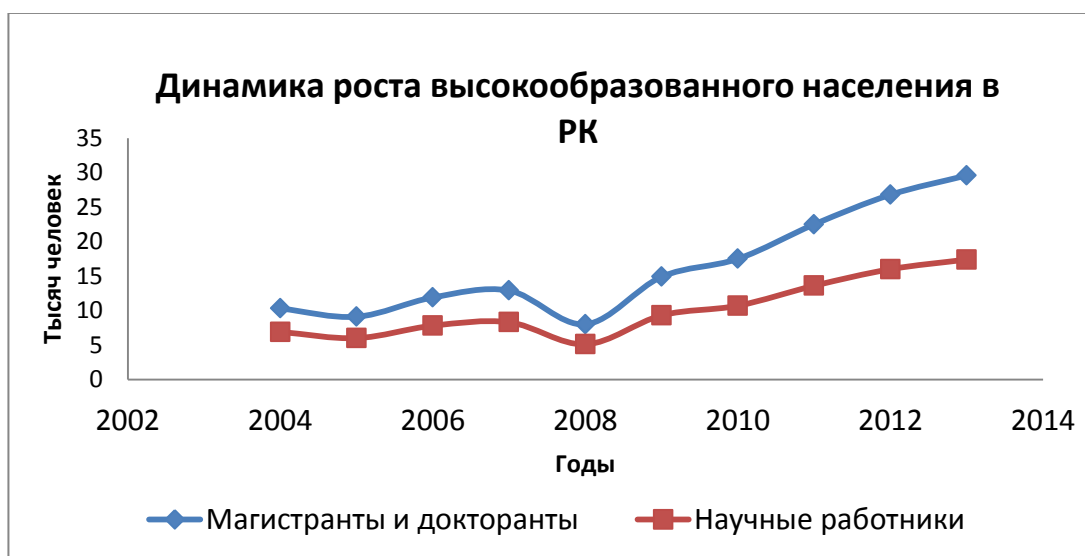


Рисунок 20 – Динамика развития послевузовского образования

Примечание – составлено автором на основе данных таблицы 13

Если проследить динамику роста ВВП за эти же годы, можно заметить строгую корреляцию между уровнем развития послевузовского образования и ростом ВВП (рис. 21). Как видно из обоих графиков, в 2008-2009 году наблюдается заметное падение уровня, что объясняется влиянием мирового экономического кризиса.

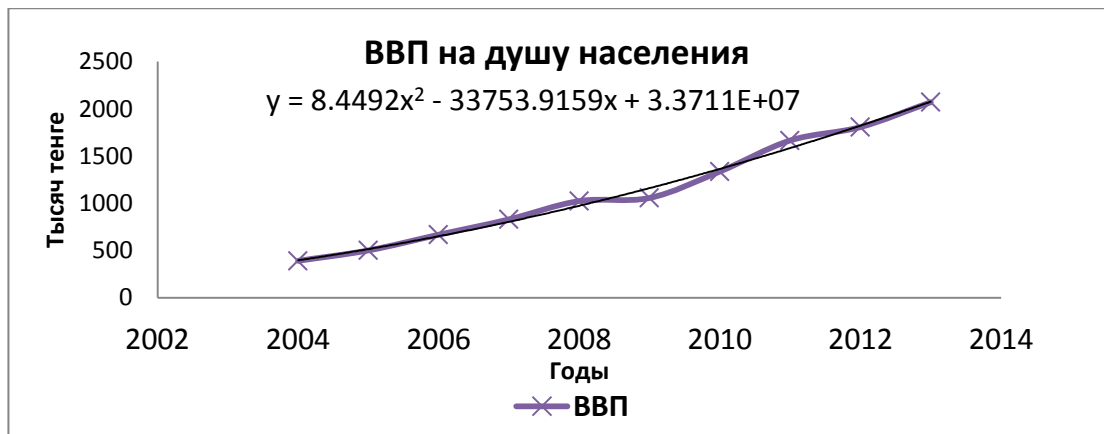


Рисунок 21 – ВВП на душу населения

Примечание – составлено автором на основе данных таблиц 12 и 13

В соответствии с основными положениями концепции Д. Белла в постиндустриальном обществе человеческие ресурсы должны быть распределены по трем основным секторам: промышленность, государство и университеты [118]. Функциями этих секторов соответственно являются: производство, исследование и преподавание. Кроме того, по мнению Д. Белла, в постиндустриальном обществе университеты должны стать главными социальными институтами, которые будут оказывать влияние на экономику, политику и культуру.

Используя данные таблицы 12 представляется возможным построения регрессионной модели для прогнозирования значения ВВП на последующие 10 лет. Как видно из графика (рис. 21) рост ВВП на душу населения в Казахстане растет в тенговом эквиваленте. При этом нужно учитывать инфляцию и корректировку курса тенге, что зависит во многом от решения Национального банка.

Используя метод наименьших квадратов, встроенных в Excel, найдем аппроксимирующую функцию ВВП на душу населения:

$$Y = 8,4492x^2 - 33753,9159x + 3,3711E+07$$

Данную функцию используем для экстраполяции значений ВВП на следующие 10 лет. Полученные данные свидетельствуют о том, что в 2024 году ВВП на душу населения прогнозируется на уровне 5864 тысяч тенге (рис. 22).

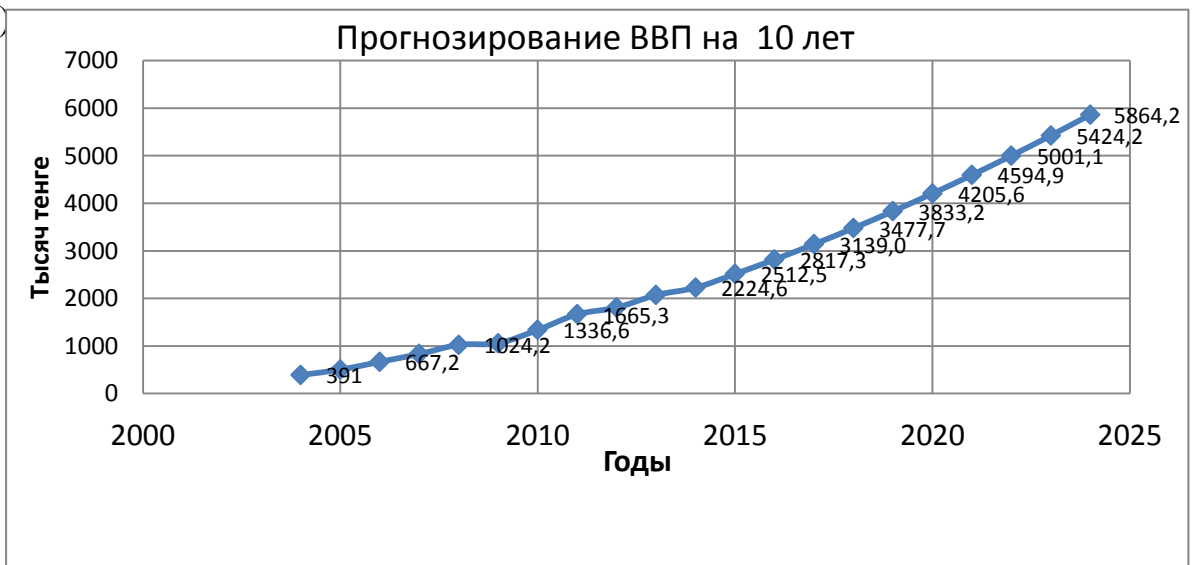


Рисунок 22 – Прогнозирование ВВП на 10 лет

Примечание – составлено автором на основе метода наименьших квадратов и на основе данных таблицы 12

Таким образом, при условии сохранения тенденции развития послевузовского образования, в том числе профессионального бизнес-образования, возможен дальнейший рост ВВП. Следовательно, развитие бизнес-образования является важной стратегической задачей нашего государства.

В настоящее время наши успехи в социально-экономическом развитии в первую очередь связаны с экспортом природных ресурсов и в некоторой степени с макроэкономической и политической стабильностью. При этом необходимо учитывать, что бурный рост добывающего сектора и сферы услуг приводит к отставанию в промышленном развитии. Согласно страновому отчету Международного валютного фонда за сентябрь 2013 года, в экономике наблюдаются признаки «голландской болезни», в частности формирование неблагоприятных условий торговли, рост уровня издержек в экономике и институциональные проблемы [119].

Экономическая модель «голландской болезни» была разработана в конце прошлого века В. Корденом и П. Нири. Согласно этой модели резкий рост сырьевого сектора приводит к оттоку трудовых ресурсов из промышленного сектора, повышению потребления и как следствие к росту цен. Повышение потребления, в свою очередь, приводит к развитию сферы услуг и дополнительному перетеканию трудовых ресурсов из промышленности в сферу услуг. Известно, что «голландская болезнь» в конечном счете, приводит к стагнации других секторов экономики.

С принятием в 2010 году Государственной программы форсированного индустриально-инновационного развития Казахстан вступил на путь масштабной индустриализации, как основы перехода к инновационной экономике. Однако, как отмечено в государственной программе индустриального развития Республики Казахстан на 2015 – 2019 годы, несмотря на значительный масштаб предпринятых в последние годы мер по поддержке инновационной активности, ключевыми проблемами по-прежнему остаются взаимосвязь науки с производством, нехватка технологических и управленческих компетенций, слабый спрос на инновации, относительная неразвитость инновационной среды [120]. Вместе с тем, промышленность Казахстана отстает от других стран в развитии инновационного и высокотехнологичного производства. Согласно отчета Евразийского института конкурентоспособности, инновационная система страны занимает 45-ое место (из 50 стран) по уровню конкурентоспособности среди развитых и развивающихся стран [121].

Кроме того отечественные и иностранные компании отмечают дефицит человеческих ресурсов достаточной квалификации как ключевой барьер для развития промышленности. Негативные тенденции в системе образования усугубляются структурными проблемами, включая устаревшие модели

управления учебным процессом, нехватку современных педагогических и управленческих кадров. В целом, система образования не соответствует ожидаемым результатам обучения со стороны экономики.

Актуальность проблемы качества подготовки предпринимательских и управленческих кадров для отечественной экономики, необходимость разработки целостной концепции развития бизнес-образования в Казахстане, диктуют необходимость тщательного изучения проблем и выявления причин, сдерживающих развитие этой важной социально-значимой отрасли.

Проблемы реализации услуг послевузовского бизнес-образования

Анализ рынка отечественного бизнес-образования показал, что одной из главных причин, препятствующих быстрому развитию данной отрасли является отсутствие должного законодательства. Несовершенство правового регулирования создает проблемы в реализации программ. Так, отсутствие ГОСО по программе MBA и отнесение MBA к профильной магистратуре не только создает трудности, но и вызывает противоречия: требование к дневной форме обучения не может быть применено к программе MBA, поскольку слушатели MBA (взрослые работающие люди, как правило, руководители компаний) не могут обучаться с отрывом от работы. Кроме того, неправомерно выдвигать единые требования к поступлению на программу профильной магистратуры и MBA. Для поступления на программу MBA кандидату следует иметь практический опыт работы (как минимум 2 года). Также некорректно отождествление программы DBA с PhD, поскольку последнее ориентировано на подготовку научно-педагогических кадров высшей квалификации, в то время как DBA направлено на подготовку профессиональных управленческих кадров.

Во-вторых, оторванность вузов от рынка труда. Несоответствие содержания бизнес-образования потребностям современного рынка объясняется отсутствием профессиональных стандартов в области высшего и послевузовского образования, отсутствием сильных партнерских связей между вузами и компаниями – потенциальными работодателями. Планирование и прогнозирование кадров в нашей стране является новым направлением. Отсутствуют действенные механизмы социального партнерства. В результате, работодатели не участвуют в планировании содержания образования и оценке результатов обучения. В своем интервью журналу Forbes (август 2013г.), основатель и президент МАБ А.Б. Кожаметов так охарактеризовал ситуацию в бизнес-образовании: *«Специфика данного рынка в том, что наш бизнес все еще не может преодолеть некоего недоверия к казахстанскому образованию, кроме того, он больше ориентирован на личные отношения, нежели на конкретные профессиональные качества образовательных программ. В этом причина того, что многие иностранные компании стараются в основном учить свой менеджмент за рубежом либо приглашают зарубежных тренеров, затрачивая при этом немалые деньги. Соответственно, становится актуальным вопрос казахстанского содержания в части образовательных услуг. И вопрос этот, к сожалению, находится вне поля зрения правительства,*

поскольку, стимулируя покупать все казахстанское и имея в виду станки, но не услуги, государство никак не способствует развитию казахстанского бизнес-образования в целом» [122].

Что касается деятельности общественных организаций в бизнесе (ассоциации предпринимателей и пр.), они слабо ориентированы на сотрудничество с вузами. Созданная Национальная Палата Предпринимателей в области образования сфокусировала свою деятельность на реформе исключительно технического и профессионального образования. В таких условиях, чтобы мотивировать работодателей участвовать в модернизации сферы высшего и послевузовского образования, особенно приближенной им сфере - бизнес-образовании, нужны новые действенные механизмы государственного регулирования.

В третьих, большой проблемой выступает ограниченный ресурс преподавателей. В силу специфики бизнес-образовательных программ, преподаватель, кроме сильной академической базы, должен знать практику, т.е. либо иметь практический опыт в бизнесе, либо заниматься бизнес-консалтингом и быть экспертом в области преподавания. В настоящее время, вузы привлекают бизнес-тренеров, которые тесно работают с компаниями, консультируя и обучая их персонал. Как правило, бизнес-тренеры имеют собственные авторские разработки курсов. К сожалению, количество таких бизнес-тренеров небольшое, часто их привлекают на программы MBA и DBA в разные бизнес школы. Однако, в виду нехватки тренеров-практиков, вузы бывают вынуждены привлекать и кафедральных преподавателей (на программах профильной магистратуры - это повсеместная практика). На программах MBA и DBA такое недопустимо, т.к. наличие преподавателей - практиков является основным требованием кандидатов при поступлении на программу. Зачастую при поиске преподавателей для бизнес программ вузы сталкиваются с такой ситуацией, когда есть кандидатуры сильные в академическом плане (имеют ученые степени и звания) и отлично знающие теорию курса, но не имеющие практического опыта и не связанные с рынком. С другой стороны, есть категория практиков, которые отлично владеют современной информацией в бизнесе и знают все проблемы рынка «изнутри», но в то же время далеки от преподавания, не владеют приемами и методами преподавания. Отсутствие системы подготовки преподавателей для бизнес-образовательных программ является серьезной проблемой сдерживающей развитие бизнес-образования. Решение этой проблемы требует объединенных усилий как экспертов от образования, так и бизнес сообщества.

В четвертых, низкий уровень государственной поддержки взаимодействия образования и бизнеса. Слабые фрагментарные связи с бизнес сектором отражаются на качестве обучения и срыве некоторых инициатив бизнес школ, таких как привлечение работодателей к ревизии и экспертизе учебных планов и программ, оценке результатов обучения и компетенций обучающихся, согласованию тематики бизнес-проектов и диссертационных работ магистрантов, совместной разработке кейсов и т.д. В результате,

зачастую преподавателями используются кейсы зарубежных бизнес школ, которые сложно адаптировать к казахстанским реалиям; диссертационные проекты не вызывают интерес у работодателей и не получают одобрение по их практическому использованию, а изучаемые модели управления или стратегического планирования оказываются устаревшими и не актуальными [123]. Поэтому, в целях устранения таких пробелов и для обеспечения соответствия содержания бизнес-образования современным потребностям работодателей необходимо консолидировать усилия и предпринимать конкретные действия по совместной работе.

В пятых, отсутствие серьезных требований к поступлению на программы MBA и DBA часто приводит к низкому качеству обучения в связи со слабой подготовительной базой обучающихся. Так, в одной аудитории могут оказаться как лица с сильной учебной базой, имеющие два-три высших образования, владеющие методами математического моделирования, практикующие использование современных ИТ-программ и т.д., так и лица, обучавшиеся в советское время и не знающие основ экономики и менеджмента. В этой связи, встает необходимость разработать вступительный тест по аналогии с тестом GMAT, который требуют при поступлении в западную бизнес школу.

В шестых, отсутствие профессионального общественного объединения в сфере бизнес-образования. Многие вопросы годами остаются нерешенными в силу того, что вузы не имеют тесного взаимодействия между собой. В практике зарубежных стран, большую роль в развитии бизнес-образования играют общественные профессиональные объединения, например РАБО – Российская Ассоциация Бизнес Образования или SEEMAN - Ассоциация развития менеджмента стран Центральной и Восточной Европы, Ассоциация развития менеджмента Южной Азии (AMDISA) и т.д.. Создание подобной ассоциации в Казахстане могло бы помочь в решении многих важных задач. В первую очередь, ассоциация могла бы разработать национальные стандарты для аккредитации бизнес программ и учреждений бизнес образования. Кроме того, ассоциация могла бы официально представлять казахстанские бизнес школы и лоббировать его интересы перед государственными органами власти.

Кроме вышеобозначенных проблем, следует отметить региональную проблему. Как было отмечено в предыдущем разделе, бизнес-образование в регионах представлено крайне слабо. Только два областных вуза реализуют программу MBA, за исключением тех городов, где есть представительства Алматинских бизнес школ. В этой связи региональным вузам стоит задуматься о разработке бизнес программ для своих местных рынков.

Наряду с региональной проблемой следует отнести и языковую проблему. Сегодня подавляющее большинство бизнес программ преподается на русском языке. Первую программу MBA на казахском языке открывает МАБ осенью 2014г. в Шымкенте при поддержке местной торговой палаты. Учитывая важность развития национального языка, следует предлагать различные пакеты программ по подготовке управленческих кадров на казахском языке обучения. В связи с развитием интеграционных процессов и важностью подготовки

глобально-компетентных специалистов и бизнес-лидеров, представляется важным разрабатывать и предлагать бизнес-образовательные программы на английском языке обучения.

Особую проблему представляет финансирование. Известно, что стоимость бизнес программ достаточно высокая, и не каждый менеджер может оплатить свое обучение собственными силами. В текущем году на обучение по специальности «Бизнес Администрирование» было выделено только 11 государственных грантов, из них 8 - на MBA и 3 – на DBA. Это довольно низкий показатель, особенно на фоне других специальностей магистратуры. Кроме того, в виду недостаточного финансирования, для проведения научных прикладных исследований бизнес школы вынуждены искать спонсоров (зачастую ими выступают компании), в то время как мировая практика показывает ведущую роль государства в финансировании научных исследований в области бизнеса и экономики. Следовательно, государству необходимо разработать механизмы инвестирования в бизнес-образовательные проекты.

Таким образом, проблемы, обозначенные выше, в значительной степени препятствуют развитию системы бизнес-образования. Важно при этом отметить, что корень всех проблем лежит в государственном регулировании.

2.3 Оценка государственного регулирования бизнес образования в Республике Казахстан

Государственное регулирование системы бизнес-образования является неотъемлемой, но, к сожалению, неизученной частью механизма государственного регулирования системы образования. Логично предположить, что основные теоретические подходы и методы регулирования бизнес-образования идентичны общим направлениям государственного регулирования образовательной системы.

В целях уточнения сущности категории государственного регулирования образования, приведем определение Барабановой С.В., которая определяет ее как «систему экономических, социальных, правовых, политических и организационных форм и методов воздействия государства на субъекты образовательных процессов, которая создает условия для реализации ими тех целей и задач, которые отвечают как стратегическим интересам государства, так и непосредственным интересам самих этих субъектов» [124].

В соответствии с Законом Республики Казахстан «Об Образовании», государственное регулирование направлено на «создание условий, обеспечивающих реализацию конституционных прав на образование, и обеспечение высокого качества образовательных услуг, предоставляемых организациями образования. Государственное регулирование в области образования осуществляется путем правового обеспечения, управления качеством образования, стандартизации, проведения контроля» [126].

Применительно к сфере послевузовского бизнес-образования, учитывая его специфику, можно предположить, что главное предназначение

государственного регулирования – создание условий необходимых для качественной подготовки управленческих и предпринимательских кадров для всех отраслей экономики и бизнеса. При этом объектами государственного воздействия могут выступать не только вузы-провайдеры бизнес-образования, но и бизнес-сектор, включая профессиональные ассоциации работодателей, производственные предприятия и компании.

В казахстанской практике регулирования образовательной системы государство использует прямые и индуцированные методы регулирования. Прямые методы включают в себя правовые, административные и экономические механизмы. Правовые методы государственного регулирования предполагают соблюдение законодательства в области послевузовского образования (Закон «Об образовании», Закон «О науке», Государственный общеобязательный стандарт послевузовского образования и др.). К основным административным методам относятся:

- лицензирование образовательной деятельности,
- разработка государственных стандартов (ГОСО),
- контроль и оценка (аккредитация высших учебных заведений).

Экономические методы государственного регулирования включают систему государственных заказов, целевое финансирование и налоговое регулирование. Что касается индуцированных методов государственного регулирования, то они предполагают косвенное государственное регулирование через формирование и реализацию макроэкономической политики и обеспечивают опосредованное регулирование рынка. Индуцированные методы способствуют укреплению взаимодействия рынка бизнес-образования и бизнес сектора через развитие взаимоотношений работодателей и бизнес школ.

Анализ практической деятельности казахстанских бизнес-школ показывает, что условия, в которых реализуются бизнес-образовательные программы в рамках существующего законодательства, создают трудности, препятствующие развитию данной сферы, что требует новых подходов к государственному регулированию. Важно отметить, что в Казахстане бизнес-образование все еще не имеет должного законодательного оформления. Долгие годы программы MBA и DBA не признавались государством. Вузы выдавали дипломы собственного образца. Следует отметить, что в отличие от западных стран, где статус диплома определяется не наличием государственного штампа, а наличием аккредитации (программы и вуза), в нашей стране в силу сложившейся ментальности и привычке доверять только «государственному», диплом государственного образца представляет большую ценность и, следовательно, имеет большой спрос. Только в 2006 году, благодаря совместным усилиям бизнес школ, вышел первый ГОСО по программе MBA, что позволило вузам выдавать дипломы государственного образца. Однако, его действие закончилось в 2011 году в связи с тем, что Министерством образования и науки РК был разработан новый ГОСО магистратуры по двум направлениям: научно-педагогическому и профильному. Согласно данному стандарту, подготовка управленческих кадров для экономики – прерогатива

профильной магистратуры. В то же время, стандарт допускает возможность реализации вузами программы MBA «с целью подготовки специалистов для бизнес среды» [127]. Как было отмечено в параграфе 2.1., MBA и профильная магистратура – это два разных образовательных уровня и отождествление их недопустимо. Неправомерно выдвигать единые требования к поступлению и устанавливать единый формат обучения (слушатели MBA, как правило, руководители высшего и среднего звена компаний, которым неприемлем дневной формат обучения).

В 2012 году усилиями трех бизнес школ (MBA, IBS КазЭУ и UIB) были разработаны Требования к минимуму содержания программ MBA и DBA и представлены в Министерство образования и науки. Однако до настоящего времени новый ГОСО не утвержден. Между тем, ГОСО послевузовского образования 2012 года вызвал серьезные препятствия в реализации программ MBA и DBA. Приравняв требования DBA к PhD, государственный стандарт фактически смешивает две степени: «доктор бизнес-администрирования» (DBA) и «доктор философии» (PhD), что вызвало определенные затруднения в реализации программы DBA. Поскольку PhD и DBA имеют разную направленность (PhD направлено на подготовку научно-педагогических кадров, а DBA отвечает за подготовку управленческих кадров для экономики), то подходы к организации содержания данных программ должны быть также разными. В то время как PhD – ученая степень, где доминирует исследовательский компонент, DBA – высшая профессиональная степень с практическим (прикладным) направлением. Также как на MBA, ГОСО докторантуры предусматривает дневную форму обучения, в то время как слушатели программы DBA (топ-менеджеры компаний) не могут обучаться с отрывом от производства.

Таким образом, налицо неправомерность отождествления MBA с профильной магистратурой, а DBA с PhD. Данное обстоятельство требует новых подходов к разработке стандартов послевузовского образования по программе MBA и DBA.

Анализ законодательных документов в области послевузовского образования выявил, что специальность «Деловое Администрирование» включен в Государственный классификатор специальностей (2011); имеются утвержденные Типовые учебные планы магистратуры и докторантуры по специальности «Деловое администрирование»; на данную специальность распространяется госзаказ (грантовое финансирование), утвержден диссертационный совет. Вместе с тем, в нормативных документах не учитывается специфика бизнес-образования. Так, статья 22 Закона «Об Образовании» дает следующее описание уровню послевузовского образования: «Профессиональные учебные программы послевузовского образования направлены на подготовку научных и педагогических кадров высшей квалификации, последовательное повышение уровня их научной и педагогической подготовки» [126, ст.22]. Принимая во внимание специфику программ MBA и DBA, а также профильной магистратуры, их практическую

направленность, можно утверждать, что закон не учитывает особенности бизнес-образовательных программ. Более того, в Законе отсутствует понятие «бизнес-образование». В Типовом учебном плане магистратуры по специальности «Деловое администрирование» в качестве обязательного компонента значатся дисциплины свойственные по своей природе научно-педагогической магистратуре (История и философия науки) [128]. Данные обстоятельства свидетельствуют о необходимости внести соответствующие изменения и поправки в данные документы.

В отношении других аспектов регулирования (лицензирование, контроль и оценка), также, все правила подведены под общий «послевузовский уровень» с четко-выраженной научно-педагогической направленностью. Так, в квалификационных требованиях, предъявляемых для лицензирования деятельности организаций образования, реализующих профессиональные учебные программы послевузовского образования, среди прочих требований, подчеркивается обязательное наличие преподавателей с учеными степенями и званиями. При этом на программах магистратуры доля таких преподавателей должна составлять не менее 70% от числа штатных преподавателей, в докторантуре – не менее 100%. Кроме того, на программе магистратуры по каждой специальности требуется наличие доктора наук или двух докторов философии (PhD), состоящих в штате. В докторантуре требуется наличие зарубежных ученых со степенями: доктор философии (PhD) – не менее одного; доктор по профилю по соответствующей специальности – не менее одного [129].

Между тем, передовые международные стандарты в области бизнес-образования и практика западных бизнес школ убедительно свидетельствуют о важности наличия у преподавателя, помимо сильной академической базы, профессиональной составляющей, что подразумевает практический опыт, хорошее знание состояния бизнес сектора и тенденций его развития. Другими словами, преподаватель на бизнес-программах должен быть практиком, знающим не понаслышке проблемы внутри компаний и отрасли в целом. Так, в соответствии со стандартами Американского Совета по аккредитации бизнес школ и бизнес программ (ACBSP), не менее 90% кредит-часов должны преподаваться академически квалифицированными или профессионально-квалифицированными преподавателями [130]. При этом, под профессионально-квалифицированным преподавателем подразумевается лицо, имеющие высшее или послевузовское образование плюс практический опыт управленческой работы более 5 лет. Приветствуется наличие у преподавателя профессиональной сертификации, например, Сертифицированный финансовый аналитик или Сертифицированный профессиональный бухгалтер и т.д. К преподаванию специальных дисциплин должны преимущественно (не менее 70% от общего количества преподавателей спецдисциплин) привлекаться руководители, специалисты, профессиональные тренеры, коучи, консультанты, имеющие практический опыт работы в бизнесе или научные исследования и разработки в данной предметной сфере.

В отношении научного руководства диссертациями, здесь также превалирует научный компонент (наличие ученой степени соответствующего профиля, стаж научно-педагогической работы не менее трех лет, являются авторами научных публикаций в отечественных и зарубежных изданиях, учебных пособий по специальности магистерской подготовки). Учитывая специфику бизнес-образовательных программ, их прикладную направленность, к требованиям по руководству магистерской диссертации (по MBA и профильной магистратуре) следует отнести наличие опыта работы с компаниями (консалтинг, коучинг, участие в проектах и пр.) или наряду с академическим руководителем иметь второго руководителя с бизнес-среды. С учетом вышеназванных замечаний, представляется важным внести изменения и дополнения в «Квалификационные требования, предъявляемые при лицензировании образовательной деятельности» от 28 февраля 2013 года № 195. Допускаем целесообразным выделить дополнительный параграф по бизнес-образованию, также как в случае с «медицинским», «военным» или «духовным» образованием.

Контроль и оценка качества образования осуществляется государством посредством аккредитации. В 2012 году Министерством образования и науки был учрежден Национальный Реестр аккредитационных агентств, куда вошли 2 казахстанских независимых агентства и 4 международных. Национальные агентства представляют: (1) Независимое агентство аккредитации и рейтинга (НААР) и (2) Независимое казахстанское агентство по обеспечению качества в образовании (НКАОКО). Данные агентства помимо аккредитации также осуществляют рейтинг высших учебных заведений. Несмотря на статус «независимых», данные агентства в определенной степени являются аффилированными с Министерством образования и науки. Среди международных агентств, вошедших в Национальный Реестр:

- Аккредитационное агентство по программам инженерии, информатики, естественных наук и математики (ASIIN e.v., Германия);
 - Институт аккредитации, сертификации и качества (ACQUIN, Германия);
 - Австрийское агентство по обеспечению качества (AQA, Австрия);
 - Аккредитационный совет по инженерии и технологиям (ABET, США)
- [131].

В настоящее время поданы заявки от международных аккредитационных центров, таких как FIBAA (Германия) и ACBSP (США), которые специализируются на аккредитации бизнес школ и бизнес программ. Стоит отметить, что казахстанские вузы могут аккредитовывать свои программы не только в агентствах, входящих в Национальный Реестр, но и в других международных организациях. При выборе международного аккредитационного агентства вузы исходят из того, что аккредитация в агентстве входящем в национальный реестр освобождает от государственной аттестации, которая проводится каждые 5 лет. С другой стороны, сильные и престижные международные аккредитационные агентства не состоят в государственных реестрах, т.к. имеют мировое признание. Особенно это

касается так называемых «трех корон»: AACSB, EQUIS и AMBA. Наличие аккредитации этих организаций свидетельствует о высоком качестве обучения в вузе.

По состоянию на 2014 год, все казахстанские бизнес школы прошли национальную аккредитацию, что означает их признание на национальном уровне. Примечательно, что в рейтингах данных агентств, бизнес школы занимают высокие позиции. Так, по данным 2014 года, КИМЭП занимает 1-ое место среди вузов по направлению «Экономика и бизнес». В первую тройку лидеров также вошел МАБ [132].

Заслуживает внимание тот факт, что в критериях, как аккредитации, так и ранжирования вузов, отмечается важность связи с рынком труда и работодателями. Так, среди критериев НКАОКО стоит отметить:

- обновляемость образовательных программ с учетом интересов рынка труда,
- учет интересов работодателей при разработке образовательных программ дисциплин, направленных на развитие профессиональных навыков,
- наличие в образовательных программах компонентов для подготовки к профессиональной деятельности, развивающих ключевые квалификации, интеллектуальные и академические навыки, а также практическую составляющую подготовки.

Критерии аккредитации НААР включают:

- вовлеченность ППС в практическую деятельность в области специализации на регулярной основе,
- привлечение специалистов, обладающих опытом работы в соответствующей отрасли экономики, к реализации образовательной программы, и т.д.

Резюмируя вышесказанное об аккредитации, отметим, что в Казахстане наблюдаются существенные сдвиги в области оценки качества образования, сделан акцент на практическое (прикладное) обучение и связь с работодателями. Вместе с тем, с учетом особенности рынка бизнес-образования, было бы целесообразно создать ассоциацию, которая бы проводила общественно-профессиональную аккредитацию бизнес программ, ориентируясь на стандарты НАСДОБР (РАБО), AMBA, EQUIS, AACSB.

Опыт передовых зарубежных стран свидетельствует о том, что большую роль в обеспечении качества образования, достижения результатов обучения (знаний, умений, навыков, профессиональных и личностных компетенций) играют профессиональные стандарты, разрабатываемые при активном участии работодателей. На сегодняшний день, в нашей стране профессиональные стандарты послевузовского образования отсутствуют. В 2012 году была принята Национальная рамка квалификаций. Предполагается, что она послужит основой для разработки отраслевых и профессиональных стандартов. Структура национальной рамки квалификаций включает восемь квалификационных уровней, что соответствует Европейской рамке квалификаций и уровням образования [133]. При этом последние 2 уровня (7 и 8) по своему содержанию соответствуют послевузовскому, в том числе бизнес-образованию (таб.14).

Принимая во внимание двойную направленность программ послевузовского образования (научно-педагогическое и практическое), считаем целесообразным при обозначении уровня образования, требуемого для той или иной квалификации, дополнительно уточнять его профиль. Например, для уровней 7 и 8, которые предусматривают управленческие компетенции, вместо «послевузовское образование», было бы целесообразно указать «послевузовское бизнес-образование».

Таблица 14 – Структура Национальной Рамки Квалификаций: 7 и 8 уровень

Знания	Умения и навыки	Личностные и профессиональные компетенции
Уровень 7. Требуемое образование: Высшее образование, практический опыт. Послевузовское образование практический опыт		
Синтез профессиональных или научных знаний (в том числе и инновационных) и опыта в определенной области и/или на стыке областей. Оценка и отбор профессиональной информации. Создание новых знаний прикладного характера в определенной области.	1) решение проблем, технологического или методического характера, требующих разработки новых подходов, использования разнообразных методов (в том числе и инновационных); 2) коррекция деятельности подразделения или организации; 3) умения и навыки научно обосновывать постановку целей и выбор методов и средств их достижения.	1) руководство деятельностью сотрудников (группы) с принятием ответственности за результат на уровне подразделения или организации; 2) определение стратегии деятельности подразделения или организации; 3) способность определять стратегию, управлять процессами и деятельностью, принимать решения и нести ответственность .
Уровень 8. Требуемое образование: Высшее образование, практический опыт, и /или послевузовское образование, практический опыт		
Знания на самом передовом уровне в области науки и профессиональной деятельности. Использовать специальные знания для критического анализа, оценки и синтеза новых сложных идей, которые находятся на самом передовом рубеже данной области. Оценка и отбор информации, необходимой для развития деятельности. Расширять или переосмысливать существующие знания и/или профессиональную практику в рамках конкретной области или на стыке областей. 1) исследовать, разрабатывать, реализовывать и адаптировать проекты, ведущие к получению новых знаний и новых решений; 2)самые продвинутые и специализированные навыки и умения, включая синтез и оценку, требуемые для решения критических проблем в исследовании и/или новшестве и позволяющие пересматривать и обновлять существующее знание или профессиональную практику; 3)может способствовать на научном и профессиональном уровне техническому, общественному и культурному прогрессу общества; 4) умения генерировать идеи, прогнозировать результаты инновационной деятельности осуществлять широкомасштабные изменения в профессиональной и социальной сфере, руководить сложными производственными и научными процессами.		1) определение стратегии, управление процессами и деятельностью (в том числе инновационной) с принятием решения и ответственности на уровне крупных институциональных структур; 2) управление сложными социальными, производственными, научными процессами. Ответственность за результат в масштабе отрасли, страны, на международном уровне; 3) демонстрировать значительные лидерские качества, инновационность и самостоятельность; 4) критически анализировать, оценивать и синтезировать новые и сложные идеи и принимать стратегические решения на основании этих процессов; 5) демонстрировать опыт операционального взаимодействия со способностью принятия стратегических решений в сложном окружении.
Примечание: источник [133].		

Итак, анализ состояния государственного регулирования рынка бизнес-образования, свидетельствует о несовершенстве правовых и административных механизмов регулирования. В упомянутом выше опросе руководителей крупнейших компаний Казахстана, проведенном PWC совместно с журналом Forbes Kazakhstan, на вопрос «Насколько эффективно Ваше правительство решает подготовку квалифицированных трудовых ресурсов?», из предложенных ответов 44% опрошенных руководителей обозначили «неэффективно», 14% - «очень неэффективно» (рис.23) [4].

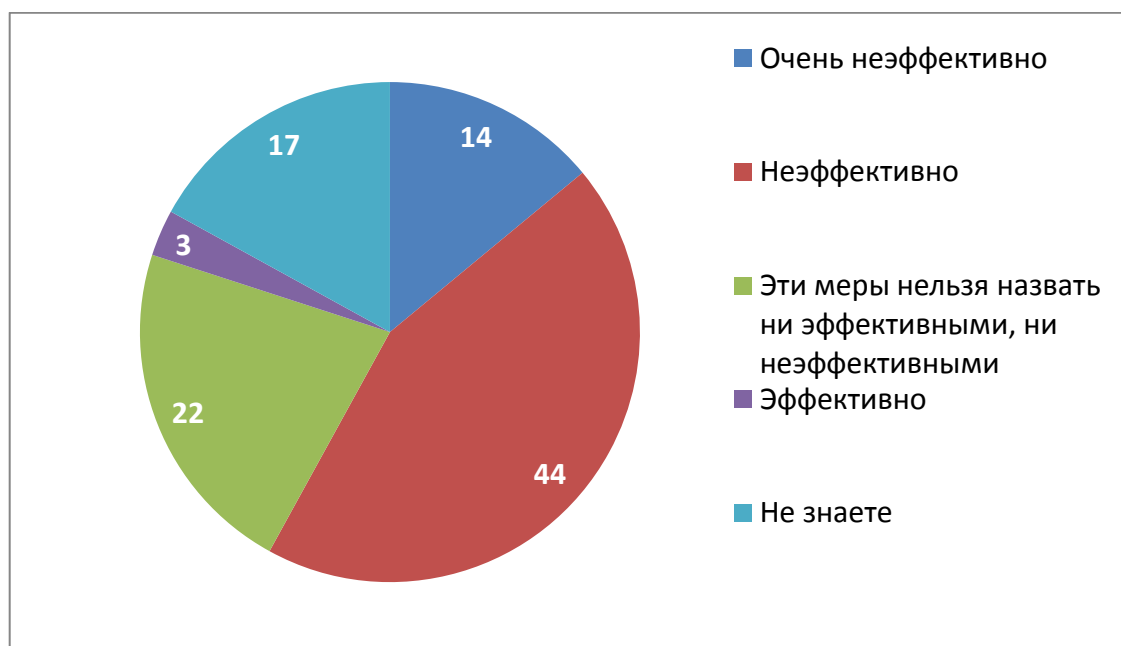


Рисунок 23 – Эффективность правительства в решении вопроса подготовки квалифицированных кадров (по результатам опроса руководителей компаний)

Примечание: Составлено автором на основе источника [4].

В дискуссиях о повышении качества бизнес-образования и улучшении деятельности вузов бизнес-экономического профиля, экспертами и аналитиками поднимаются вопросы о смене подходов к государственному регулированию либо его отмене. Последнее активно стало обсуждаться в связи с произошедшими переменами в соседней России. Как известно, с 2012 года, российский рынок бизнес-образования не регулируется государством. Регуляторные полномочия перешли к Российской ассоциации бизнес-образования и созданному ею Национальному Совету по оценке качества управленческого образования (НАСДОБР). К тому же, зарубежная практика также свидетельствует об отсутствии прямого государственного регулирования со стороны государства. Нужно согласиться, что саморегулирование рынка бизнес-образования – безусловно, хорошо и эффективно. Однако, следует признать, что в условиях существования коррупции мы не готовы отказаться от государственного регулирования. С нашим узким рынком бизнес-образования, слабо представленном в регионах, в условиях, когда нет какой-либо

общественной организации, которая бы объединила провайдеров бизнес-образования, защищала и отстаивала их интересы, представляла в диалогах с властью и бизнесом, отказ от государственного регулирования может привести к появлению множества псевдо-бизнес школ, псевдо-МВА и вызвать хаос, что негативно отразится на качестве профессионального бизнес - образования в целом. Поэтому, мы считаем, что понадобится время (5-10 лет как минимум), чтобы позволить снять с государства бремя регулятора. Сейчас первым делом необходимо законодательно оформить бизнес-образование, создать эффективные механизмы его регулирования, чтобы, как заявлено в Законе об образовании, создать все условия необходимые для развития качественного образования.

Как подчеркивалось в первом разделе, государственное регулирование в западных странах построено на принципах современных концепций государственного управления: Нового Государственного Менеджмента (NPM) и концепции Сетевого Управления (Network Governance). Данные концепции легли в основу реформирования систем государственного управления Великобритании, Австралии, США, Канады и других стран в конце прошлого столетия.

Правительство Казахстана постепенно переходит к внедрению принципов нового государственного менеджмента. В соответствии с Концепцией модернизации системы государственного управления в Республике Казахстан (2011), «придерживаться основного тренда (NPM) необходимо с учетом особенностей национальной экономики нашей страны, а также с учетом проблем, испытываемых странами, внедрившими принципы нового государственного управления. В Казахстане предлагается внедрить основной принцип ориентации на потребности граждан, как непосредственных получателей государственных услуг, сохранив при этом направленность деятельности государственного сектора на достижение стратегических целей. Необходимо при максимальном удовлетворении потребностей граждан и бизнеса повысить конкурентоспособность государства и сохранить патриотическую составляющую государственной службы» [125].

Несмотря на то, что в нашей стране не практикуется использование термина «новый государственный менеджмент», его основные идеи и принципы (ориентация на потребителя, внедрение инноваций, коммерциализация услуг, KPI, повышение качества и эффективности работы и т.д.) широко внедряются во все сферы общественной жизни, включая сферу высшего и послевузовского образования. Во многом это объясняется тем, что Казахское высшее и послевузовское образование руководствуется принципами Болонского процесса, создание которого, по мнению аналитиков, было следствием политики «нового государственного менеджмента».

Современные тенденции использования принципов NPM в образовательной сфере: маркетизация (использование рыночных механизмов), диверсификация (разнообразие образовательных программ), гармонизация (соответствие содержания образования национальным и международным

стандартам), автономизация (предоставление академической и пр. свобод вузам) и контроль качества с акцентом на аккредитацию программ, не являются новыми для Казахстана. Более того, данные принципы активно внедряются в образовательный процесс и лежат в основе приоритетных задач образовательной системы. Многие из них давно укоренились в нашей системе. Так, известный всем SMK (система менеджмента качества) напрямую связан с рассматриваемой нами концепцией, т.к. его содержание полностью соответствует принципам «нового государственного менеджмента». Свидетельством присутствия механизмов NPM в образовательной сфере Казахстана являются: внедрение принципов корпоративного управления, создание попечительских/ консультационных советов в вузах, привлечение бизнеса в образование, поддержка идеи социального партнерства, компетентностный подход, введение системы показателей, аккредитация вузов, интернационализация образования, создание и усиление роли новых вспомогательных структур (маркетинговые отделы и пр.), децентрализация и постепенный переход к автономности вузов.

Таким образом, можно открыто заявлять, что идеи NPM нашли свое отражение в казахстанской образовательной системе и сегодня представляют основные элементы модернизации отечественного высшего и послевузовского образования.

Важно отметить, что в отличие от запада (англосаксонские страны с высоким уровнем демократии и с хорошо развитым частным сектором экономики), где впервые зародился NPM, в Казахстане, как и в других постсоветских странах, принципы NPM внедряются в совершенно иных условиях. Если в западных странах главные предпосылки появления данной концепции были связаны с хорошо развитым частным сектором и эффективной системой управления в бизнесе, и суть концепции состояла в заимствовании государственными органами эффективных методов управления бизнесом, то в Казахстане принципы NPM внедряются в условиях становления бизнес-образования и распространяются одновременно, как в государственном, так и в частном секторе. Данное обстоятельство объясняет различия в степени государственного воздействия на систему бизнес-образования. Так, в результате влияния политики «нового государственного менеджмента» во многих странах Запада произошел отход от прямого государственного регулирования к более опосредованным, косвенным методам воздействия на систему образования. В Казахстане все еще преобладают методы прямого государственного регулирования, которые оказывают непосредственное влияние на систему высшего и послевузовского образования, в том числе бизнес-образования. Очевидно, что роль государства, точнее, степень его воздействия качественно различается на разных этапах формирования, становления и развития бизнес-образования. Поэтому в сравнении со сложившейся и «отрегулированной» системой бизнес-образования западных стран, казахстанское бизнес-образование на данном этапе своего развития нуждается в совершенствовании государственного регулирования. Полагаем,

что при условии быстрых темпов развития бизнес-образования, повышении профессиональных компетенций управленческих кадров, как в государственном, так и частном секторе, государство сможет передать регуляторные функции общественно-профессиональным организациям, объединяющим субъекты бизнес-образования.

Следует отметить, что в отличие от стран Запада, где широко используется сетевой подход в регулировании рынка бизнес - образования, в Казахстане, в силу специфических условий, связанных с отсутствием горизонтальных связей между государством и субъектами рынка бизнес-образования, принципы концепции Governance (Network Governance) не нашли должного применения.

Выводы по второму разделу

1. Бизнес-образование, как отдельный сегмент рынка образовательных услуг, появился в Казахстане в конце 80-х – начале 90-х годов. Его появление было связано с переходом экономики на рыночные методы хозяйствования, возникновением института частной собственности и становлением предпринимательства. В настоящее время бизнес-образование находится на стадии становления и развития. Ключевыми провайдерами казахстанского бизнес-образования являются следующие субъекты:

- университеты и бизнес школы, реализующие бизнес-образовательные программы на уровне высшего и послевузовского образования;
- независимые частные учебные тренинговые центры, реализующие краткосрочные бизнес программы повышения квалификации; консалтинговые компании;
- учебные центры и корпоративные университеты при крупных компаниях, обучающие собственные кадры в соответствии с их профилем;
- представительства российских, зарубежных бизнес школ и тренинговых компаний.

2. В настоящее время структура подготовки управленческих кадров включает: (а) программы послевузовского образования, реализуемые в вузах Казахстана с получением соответствующей степени (программа MBA, Executive MBA, DBA, программа профильной магистратуры по специальности Менеджмент, Государственное и местное управление,); (б) программы MBA зарубежных школ, реализуемые в представительствах в Казахстане; (в) программы послевузовского образования ведущих зарубежных университетов (программа Болашак); (г) сертификационные программы учебных центров и корпоративных университетов компаний; (д) сертификационные программы Академии РФЦА, фонда ДАМУ, тренинговых и консалтинговых компаний, а также краткосрочные программы профессионального развития при вузах бизнес-образования. Ключевую позицию в общей структуре подготовки управленческих кадров занимают программы послевузовского образования, реализуемые местными бизнес школами.

3. Анализ рынка бизнес-образования свидетельствует о положительных тенденциях в его развитии. Программы бизнес-образования, такие как MBA,

Executive MBA и DBA завоевали популярность и стали востребованными на рынке образовательных услуг. Преимущества данных программ состоят в практической направленности обучения, удобном формате обучения, нестандартных методах обучения, систематизации имеющихся знаний. Отечественные бизнес школы получили общественное признание. Свидетельством успешного развития является получение национальной и международной аккредитации. Вместе с тем, наряду с достижениями отдельных бизнес школ, в целом имеются существенные проблемы в реализации бизнес-образовательных программ. Данные проблемы касаются преимущественно таких вопросов, как законодательство (нормативно-правовая база), ограниченный ресурс преподавателей – практиков, слабая связь с работодателями и рынком труда, несоответствие содержания обучения потребностям рынка, несовершенство государственного регулирования.

4. Основные тенденции бизнес-образования на современном этапе включают сегментирование программ по функциональным специализациям, спрос на краткосрочные программы, популярность вечерних и модульных форм обучения, распространение международных стандартов аккредитации бизнес программ, вовлечение работодателей в учебный процесс, широкое использование информационно-коммуникативных технологий в учебном процессе, интернационализацию учебных программ, популярность выездных модулей и зарубежных стажировок.

5. Государственное регулирование бизнес-образования осуществляется преимущественно такими методами, как лицензирование образовательной деятельности вузов, разработка государственных стандартов (ГОСО), финансирование, контроль и оценка деятельности высших учебных заведений. Оценка государственного регулирования выявила существенные недостатки, которые препятствуют развитию бизнес-образования. Анализ показал, что в государственных нормативных документах не учитывается специфика бизнес-образования, больше превалирует научно-педагогический компонент, нежели практически-профессиональный. Многие положения регламентирующих документов открыто противоречат характеру и природе бизнес-образования. Результаты проведенной оценки государственного регулирования требуют пересмотра законодательства в области бизнес-образования и изменения подходов к регулированию данной сферы.

3 ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СФЕРЫ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

3.1. Рекомендации по развитию системы послевузовского бизнес образования

Изучение международного опыта, анализ состояния послевузовского бизнес-образования в Казахстане на основе проведенного исследования, определение факторов, препятствующих его развитию, позволил разработать практические рекомендации по совершенствованию данной важной и социально-значимой сферы. Прежде всего, рекомендуется разработать целостную концепцию развития системы бизнес-образования на государственном уровне. Для этого необходимо создать рабочую группу (think-tank), в состав которой целесообразно включить представителей всех заинтересованных сторон (государства, бизнеса и образования). Предполагаем, что в своей работе, рабочая группа может следовать рекомендациям, разработанным нами на основе проведенного исследования. Данные рекомендации представлены в трех блоках: (1) для государственных органов, (2) для вузов, реализующих бизнес программы и (3) для бизнеса.

Рекомендации для государственных органов (Министерство Образования и Науки)

- совершенствовать законодательную базу в области бизнес-образования; пересмотреть содержание законов и других законодательных актов на предмет соответствия основополагающих положений потребностям инновационной экономики, внести изменения и дополнения в следующие документы:

1) Закон Республики Казахстан «Об Образовании» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 13.06.2013 г.);

2) Закон Республики Казахстан «О науке» (с изменениями по состоянию на 13.01.2014 г.);

3) Государственный общеобязательный стандарт послевузовского образования от 23 августа 2012 года № 1080;

4) «Квалификационные требования, предъявляемые при лицензировании образовательной деятельности, и перечень документов, подтверждающих соответствие им» от 28 февраля 2013 года № 195;

5) Типовые учебные планы для специальности «Деловое администрирование».

В Закон «Об Образовании» рекомендуется ввести понятие «Бизнес-образование» и «Бизнес школа», а также включить программы, направленные на подготовку управленческих кадров для национальной экономики.

Рекомендуемые изменения и дополнения в законодательные документы Республики Казахстан отражены в таблицах 15, 16, 17.

Таблица 15 – Рекомендации по внесению изменений и дополнений к Закону Республики Казахстан «Об образовании» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 13.06.2013 г.)

Статья, пункт	Действующая редакция	Предложение по изменению
Статья 1. Основные понятия	(предлагаемые понятия отсутствуют)	бизнес-образование – сфера высшего и послевузовского образования, обеспечивающая подготовку профессиональных управленческих кадров для национальной экономики. бизнес-школа – высшее учебное заведение, реализующее бизнес-образовательные программы по подготовке управленческих кадров различного уровня.
Статья 1 Основные понятия Пункт 18-4	докторантура - профессиональная образовательная учебная программа послевузовского образования, направленная на подготовку научных и педагогических кадров с присуждением ученой степени доктор философии (PhD), доктор по профилю.	докторантура - профессиональная образовательная учебная программа послевузовского образования, направленная на подготовку научных и педагогических кадров с присуждением ученой степени доктор философии (PhD), доктор по профилю, и управленческих кадров с присуждением академической степени доктор бизнес администрирования (DBA).
Статья 1 Основные понятия Пункт 41-2	магистратура - профессиональная образовательная учебная программа послевузовского образования, направленная на подготовку научных и педагогических кадров с присуждением академической степени «магистр» по соответствующей специальности.	магистратура - профессиональная образовательная учебная программа послевузовского образования, направленная на подготовку научных, педагогических и управленческих кадров с присуждением академической степени «магистр» по соответствующей специальности или магистра по бизнес-администрированию (MBA).
Статья 1 Основные понятия Пункт 57	доктор философии (PhD), доктор по профилю - ученой степень, присуждаемая лицам, освоившим профессиональные образовательные учебные программы докторантуры по соответствующим специальностям и защитившим диссертацию.	доктор философии (PhD), доктор по профилю - ученой степень, присуждаемая лицам, освоившим профессиональные образовательные учебные программы докторантуры по соответствующим специальностям и защитившим диссертацию; доктор бизнес администрирования (DBA) – академическая степень, присуждаемая лицам, освоившим профессиональные образовательные учебные программы докторантуры по специальности Бизнес администрирование и успешно прошедшим итоговую государственную аттестацию.
Статья 22 Пункты 1, 2	Профессиональные учебные программы послевузовского образования 1. Профессиональные учебные программы послевузовского образования направлены на подготовку научных и педагогических кадров высшей	Профессиональные учебные программы послевузовского образования 1. Профессиональные учебные программы послевузовского образования направлены на подготовку научных, педагогических и управленческих кадров высшей квалификации , последовательное повышение уровня их научной, педагогической и

Продолжение таблицы 15

	<p>квалификации, последовательное повышение уровня их научной и педагогической подготовки.</p> <p>2. Содержание профессиональных учебных программ послевузовского образования предусматривает: теоретическое обучение, включающее базовые и профильные дисциплины; практику; научно-исследовательскую работу с написанием диссертации.</p>	<p>управленческой подготовки.</p> <p>2. Содержание профессиональных учебных программ послевузовского образования предусматривает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - для программ научной и педагогической подготовки: теоретическое обучение, включающее базовые и профильные дисциплины; практику; научно-исследовательскую работу с написанием диссертации. - для программ управленческой подготовки: теоретическое обучение, включающее базовые и профильные дисциплины; практико-ориентированную диссертационную работу.
<p>Статья 36 Пункт 3</p>	<p>Послевузовское образование</p> <p>Подготовка кадров в магистратуре осуществляется на базе профессиональных учебных программ высшего образования по двум направлениям:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) научному и педагогическому со сроком обучения два года; 2) профильному со сроком обучения не менее одного года. <p>Обучающемуся, успешно прошедшему итоговую государственную аттестацию и публично защитившему магистерскую диссертацию, присуждается академическая степень магистра по соответствующей специальности.</p>	<p>Послевузовское образование</p> <p>Подготовка кадров в магистратуре осуществляется на базе профессиональных учебных программ высшего образования по двум направлениям:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) научному и педагогическому со сроком обучения два года; 2) профильному со сроком обучения не менее одного года; 3) управленческому со сроком обучения не менее одного года. <p>Обучающемуся, успешно прошедшему итоговую государственную аттестацию и публично защитившему магистерскую диссертацию, присуждается академическая степень магистра по соответствующей специальности. Обучающемуся по управленческому направлению, успешно прошедшему итоговую государственную аттестацию, присуждается академическая степень магистра бизнес администрирования (МВА).</p>
<p>Статья 36 Пункт 4</p>	<p>В докторантуре осуществляется подготовка докторов философии (PhD) и докторов по профилю на базе профессиональных учебных программ магистратуры со сроком обучения не менее трех лет.</p>	<p>В докторантуре осуществляется подготовка докторов философии (PhD), докторов по профилю и докторов бизнес администрирования (ДВА) на базе профессиональных учебных программ магистратуры со сроком обучения не менее трех лет.</p>
<p>Примечание - разработано автором на основе источника [126].</p>		

Таблица 16 - Рекомендации по внесению изменений и дополнений к Закону Республики Казахстан «О науке» (с изменениями по состоянию на 13.01.2014г.) [134].

Статья, пункт	Действующая редакция	Предложение по изменению
Глава 1 Статья 1 Пункт 28	доктор философии (PhD), доктор по профилю - ученая степень, присуждаемая лицам, освоившим профессиональные образовательные программы докторантуры по соответствующим специальностям и защитившим диссертацию.	доктор философии (PhD), доктор по профилю - ученая степень, присуждаемая лицам, освоившим профессиональные образовательные программы докторантуры по соответствующим специальностям и защитившим диссертацию; доктор бизнес администрирования (ДБА) – академическая степень, присуждаемая лицам, освоившим профессиональные образовательные учебные программы докторантуры по специальности Бизнес администрирование и успешно прошедшим итоговую государственную аттестацию.
Примечание – разработано автором на основе анализа источника [134].		

Таблица 17 - Рекомендации по внесению изменений и дополнений к ГОСО послевузовского образования от 23 августа 2012 года № 1080

Статья	Действующая редакция	Предложение по изменению
Раздел 1 Магистратура Статья 1 Пункт 5	С целью подготовки специалистов для бизнес среды вуз может реализовывать программы МВА. Требования к минимуму содержания и уровню подготовки специалистов в рамках образовательных профессиональных программ МВА утверждаются уполномоченным органом в области образования.	Программа магистратуры по специальности Бизнес Администрирование (МВА) реализуется с целью подготовки управленческих кадров высшего и среднего звена. Требования к минимуму содержания программы МВА, включая порядок приема на программу, форму обучения, вступительные требования, устанавливаются вузом самостоятельно с учетом специфики программы. Государственный контроль за реализацией данной программы осуществляется через процедуру лицензирования и аккредитации.
Раздел 2 Докторантура Статья 1 Пункт 6	С целью подготовки специалистов для бизнес среды вуз может реализовывать программы ДВА. Требования к минимуму содержания и уровню подготовки специалистов в рамках образовательных профессиональных программ ДВА утверждаются уполномоченным органом в области образования.	Образовательная программа подготовки доктора бизнес администрирования (ДБА) имеет прикладную направленность и предполагает углубленное изучение дисциплин по профилю специальности и выполнение исследовательского бизнес-проекта. Требования к минимуму содержания программы ДВА, включая порядок приема на программу, форму обучения, вступительные требования, устанавливаются вузом самостоятельно с учетом специфики программы. По желанию докторанта и при условии выполнения требований программы PhD, допускается возможность получения ученой степени PhD.
Примечание – разработано автором на основе анализа источника [127].		

Рекомендации по внесению изменений и дополнений к квалификационным требованиям, предъявляемым при лицензировании образовательной деятельности, а именно в раздел 7 «Для деятельности организаций образования и научных организаций, реализующих профессиональные учебные программы послевузовского образования с присуждением академической степени «магистр» отображены в таблице 18.

Таблица 18 - Рекомендации по внесению изменений и дополнений в «Квалификационным требованиям, предъявляемым при лицензировании образовательной деятельности и перечень документов, подтверждающих соответствие им» от 28 февраля 2013 года № 195

№ ст.	Действующая редакция	Предложение по изменению
5	Наличие доктора наук или двух докторов философии (PhD), состоящих в штате, по соответствующей специальности; наличие доктора наук или доктора философии (PhD) - для военных специальностей	Наличие доктора наук или двух докторов философии (PhD), состоящих в штате, по соответствующей специальности; наличие доктора наук или доктора философии (PhD) - для военных специальностей; наличие доктора наук или доктора философии (PhD) и доктора бизнес администрирования (DBA) – для специальности Бизнес Администрирование.
6	Доля преподавателей с учеными степенями и званиями от числа штатных преподавателей - не менее 70 %; - для организаций образования культуры и искусства, в том числе преподаватели с почетными званиями Республики Казахстан и приравненные к ним – не менее 60 %; - для организаций образования, подведомственных Министерством обороны, внутренних дел, по чрезвычайным ситуациям, Комитету национальной безопасности, Агентству по борьбе с экономической и коррупционной преступностью (финансовая полиция), доля преподавателей с учеными степенями и званиями, в воинском (специальном) звании не ниже полковника - не менее 60 %	Доля преподавателей с учеными степенями и званиями от числа штатных преподавателей - не менее 70 %; - для организаций образования культуры и искусства, в том числе преподаватели с почетными званиями Республики Казахстан и приравненные к ним – не менее 60 %; - для организаций образования, подведомственных Министерством обороны, внутренних дел, по чрезвычайным ситуациям, Комитету национальной безопасности, Агентству по борьбе с экономической и коррупционной преступностью (финансовая полиция), доля преподавателей с учеными степенями и званиями, в воинском (специальном) звании не ниже полковника - не менее 60 %. Для специальности Бизнес Администрирование: обязательное наличие преподавателей –практиков (профессиональные коучи, консультанты, тренеры,имеющие практический опыт работы в бизнесе или научные исследования и разработки в области преподавания).
Примечание – разработано автором на основе анализа источника [129].		

Рекомендации по внесению изменений и дополнений в Типовой учебный план специальности «Деловое администрирование» включают следующее:

- Пересмотреть содержание блока обязательных дисциплин Типового учебного Плана по специальности магистратуры «Деловое Администрирование». В связи со спецификой программы MBA и ее практической направленностью, считаем нецелесообразным включение в учебный план таких дисциплин, как «Педагогика» и «История и философия науки».

Помимо совершенствования законодательной базы, рекомендации для государственных органов включают:

- По аналогии с зарубежным опытом, рассмотренным в первом разделе, разработать эффективные механизмы и устойчивые процедуры взаимодействия государства с бизнесом и высшими учебными заведениями; обеспечить государственную поддержку инициативам, направленным на социальное партнерство, К сожалению, до настоящего время различными государственными органами рассматривались вопросы социального партнерства только между государством и бизнесом. В то же время, кадровый вопрос лежит в основе всех реформ, служит «дорожной картой» всех государственных программ. Поэтому роль образования, в особенности бизнес-образования, как сферы наиболее тесно контактирующей с бизнес средой, несомненно, велика.

- Активизировать работу по разработке профессиональных стандартов в области высшего и послевузовского образования в соответствии с современными тенденциями как содержательной основы взаимодействия государства, образования и бизнеса. В настоящее время государство ставит акцент на разработку профессиональных стандартов для сферы технического и профессионального образования, что обусловлено острой нехваткой профессиональных технических кадров во всех отраслях экономики. Вместе с тем, в свете модернизации образовательных программ, высшее и послевузовское образование не меньше нуждаются в профессиональных стандартах. Известно, что сейчас вузы, в соответствии с политикой Болонского процесса, проектируют свои образовательные программы на основе компетенций, которые в свою очередь, должны опираться на профессиональные стандарты и профессиональные компетенции, разработанные работодателями. Промедление решения вопроса с профессиональными стандартами может не лучшим образом отразиться на качестве подготовки выпускников. В этой связи бизнес школы могли бы оказаться хорошей площадкой для совместной работы с ассоциациями работодателей, объединив усилия и интеллектуальные ресурсы. Для этого необходимо государственное вмешательство, поскольку проект имеет значимость для всего общества. Очевидно, что на данном этапе недооценка бизнес-образования ведет к игнорированию ее инициатив и что более важно – ресурсов в лице преподавателей – экспертов-практиков, консультантов,

знающих рынок, практикующих научные прикладные исследования, и владеющих современными технологиями в бизнесе.

- Построить систему планирования и прогнозирования потребности рынка в профессиональных кадрах. Данная работа началась под эгидой Министерства труда и социальной защиты населения. Однако для проведения такой работы на должном уровне необходимо совершенствовать методики и обучать экспертов. Государственные органы управления вместе с Национальной палатой Предпринимателей могут мобилизовать усилия по развитию данной системы, которая окажет непосредственное влияние на сферу высшего и послевузовского образования.

- Обеспечить государственную поддержку инициативам, направленным на создание механизмов общественного управления системой профессионального бизнес образования и оценки ее результативности. Поощрять сотрудничество бизнес структур с высшими учебными заведениями, создавать мотивационные механизмы для работодателей по участию в образовательной деятельности.

- Обеспечить финансово-экономическую поддержку высшим учебным заведениям в проведении научно-прикладных исследований, в разработке новых учебных курсов и востребованных специальностей, в подготовке и профессиональном развитии преподавателей из числа успешных менеджеров компаний и государственных работников. Вводить экономические стимулы для компаний, инвестирующих в развитие системы бизнес образования. Использовать опыт Великобритании по развитию предпринимательских способностей у молодежи, описанный в первом разделе (проект “Enterprise for All”)

- Пересмотреть роль бизнес-образования в подготовке управленческих и предпринимательских кадров; прийти к пониманию того, что бизнес-образование больше, чем просто сегмент послевузовского образования.

Рекомендации для бизнеса (работодателей)

- Сформировать национальную команду экспертов по разработке профессиональных стандартов для высшего и послевузовского образования, а также по вовлечению в комиссии по контролю и обеспечению качества бизнес-образовательных программ; создать специальные экспертные структуры по взаимодействию с вузами с целью обеспечения качественной подготовки трудовых кадров. Вовлекать экспертов в управление содержанием образовательного процесса через участие в Попечительских Советах вузов, в разработке стратегий и проектировании образовательных программ.

- Вовлекать академическое сообщество в управление компаний (в качестве независимых директоров, экспертов и пр.). Это позволит профессионалам из образования окунуться в реальный мир бизнеса, быть в курсе современных тенденций, видеть, как действуют принципы корпоративного управления на практике, а также знать проблемы и потребности бизнеса. Мировая практика доказала полезность такого

взаимовыгодного сотрудничества, которое безусловно отражается на укреплении отношений вузов с бизнес средой.

- Организовывать программы стажировки для преподавателей вузов ответственных за бизнес-экономические дисциплины. Как было отмечено в предыдущем разделе, обучение в вузах оторвано от практики; на программе профильной магистратуры теория превалирует над практикой, а преподаватели далеки от производства и бизнес-среды. В этой связи следует организовывать стажировки для преподавателей с тем, чтобы наглядно увидеть, как теории воплощаются в реальную практику, каковы процедуры и особенности практической работы. В отношении бизнес-тренеров, стажировки позволили бы им разрабатывать кейсы из реальной казахстанской практики, тем самым обогатив содержание учебного курса.

- Совместно с академическим сообществом утверждать темы дипломных работ и магистерских диссертаций с ориентацией на конкретных заказчиков из частного или государственного сектора. Данные действия необходимы для реализации конкретных бизнес проектов студентами и слушателями бизнес школ. К сожалению, не все бизнес школы требуют реальных проектов от слушателей. Зачастую им предлагают темы для исследований, результаты которых не находят дальнейшего применения на практике. В этой связи представляется важным согласовывать темы с экспертной группой, на которой работодатели дадут заключение об актуальности той или иной темы.

- Принимать участие в мониторинге и оценке результатов обучения и освоения обучающимися профессиональных компетенций. Предполагается, что участие работодателей в оценке качества обучения будет повышать ответственность, как преподавателя, так и всего вуза перед глазами внешних экспертов.

- Рекомендовать и делегировать наиболее продвинутых профессионалов, проявивших таланты и достигших значительных результатов на работе для преподавания бизнес дисциплин на программах профильной магистратуры и МВА. Важно обеспечить всецелую поддержку таким «талантам», мотивируя поощрениями и премиями.

- Принимать участие в научно-прикладных исследованиях совместно с преподавателями и исследователями; оказывать финансовую поддержку научным проектам.

- Обеспечивать на должном уровне базу для производственной практики и стажировки студентов; предоставлять руководителей от производства, контролировать ход практики и оценивать ее результаты.

- Принимать участие в процессе формирования заказа на образовательные услуги, в том числе целевой подготовке специалистов.

Рекомендации для вузов/Бизнес Школ

- На регулярной основе проводить работу по обновлению содержания бизнес - образовательных программ, адаптировать их к постоянно изменяющимся условиям на рынке труда. Совместно с экспертной группой работодателей

проводить ревизию учебных планов и syllabusов учебных курсов на предмет соответствия содержания потребностям рынка.

- Пересмотреть требования к поступлению на программы MBA и DBA, ввести комплексный экзамен по образцу GMAT, повысить требования к уровню английского языка.

- Подвергнуть глубокому анализу показатели результатов обучения и набор компетенций, освоенных выпускниками бизнес школ, на предмет их соответствия потребностям работодателей.

- Широко внедрять в учебный процесс последние достижения мировой науки в области информационно-коммуникативных технологий; совершенствовать методы обучения (мобильные технологии, бизнес-симуляторы и пр.).

- Активизировать работу по интернационализации учебного процесса, изучать методы ведения бизнеса в разных регионах мира, обучать слушателей принципам кросс-культурного менеджмента для подготовки глобально компетентных бизнес лидеров.

- Совместно с бизнес сообществом разработать программу стажировок на предприятиях для преподавателей бизнес - экономических дисциплин вузов; разработать программу профессионального развития преподавателей бизнес дисциплин. Создавать бизнес-инкубаторы и ресурсные центры.

- Выдвигать кандидатуры на позиции «независимых директоров» компаний, участвовать в разработке стратегий компаний с учетом интересов академического сообщества.

- Создать профессиональную ассоциацию бизнес-образования в Казахстане. Широко вовлечь в ее состав не только вузы бизнес-экономического профиля, но и работодателей, структуры государственного управления и широкую общественность. Предполагаем, что создание такой структуры позволит значительно улучшить позиции бизнес школ, повысит статус бизнес-образования в целом. Одной из главных функций ассоциации станет разработка стандартов и критериев независимой общественно-профессиональной аккредитации бизнес программ и бизнес школ, а также разработка методики составления рейтингов вузов бизнес-экономического профиля. В дальнейшем, ассоциация станет основным регулирующим органом сферы бизнес-образования. Предполагается, что ассоциация будет тесно сотрудничать с Национальной Палатой Предпринимателей, Торгово-промышленной палатой, Конфедерацией работодателей Казахстана, а также с органами государственного и местного управления (министерствами, комитетами, акиматами (департаментами предпринимательства).

Считаем, что реализация данных рекомендаций обеспечит основные условия для развития и продвижения казахстанского бизнес-образования и его интеграции в мировое образовательное пространство. Решение поставленных задач перед государством, бизнесом и образованием призвано привести к следующим предполагаемым результатам:

- Увеличение государственной поддержки инициатив, направленных на подготовку и переподготовку управленческих кадров на основе творческих подходов к налаживанию диалога с работодателями и их заинтересованного участия в решении проблем бизнес-образования;

- Повышение качества бизнес-образования за счет обновления образовательного контента с учетом потребностей реального сектора экономики; а также за счет профессионального развития преподавателей, повышения их научной и профессиональной деятельности по взаимодействию с реальным бизнесом;

- Укрепление партнерства с бизнес-сообществом. Создание экспертных структур для квалифицированного взаимодействия с учреждениями бизнес-образования (разработка профессиональных стандартов и компетенций, предоставление баз для производственной практики и стажировок, участие в экспертных советах университетов, научное руководство магистерскими и докторскими диссертациями, активное участие в оценке качества подготовки выпускников);

- Изменение профиля выпускника бизнес школы: потенциальный руководитель корпорации с активной жизненной позицией, владеющий ключевыми управленческими компетенциями, обладающий лидерскими качествами, блестящими коммуникативными способностями, владеющий знаниями ведения международного бизнеса, глобально мыслящий, владеющий информацией/знаниями и умеющий управлять этими знаниями, генерировать их в процессе постоянного совершенствования технологий и бизнес практики и самое главное – способный применить свои знания и навыки для создания конкурентных преимуществ компании, достижения результативности и экономического роста.

Таким образом, представленные рекомендации могут привести к созданию в стране благоприятного общего инвестиционного климата, повышению показателей конкурентоспособности национальной экономики и, в целом, улучшению благосостояния нации.

3.2 Разработка концептуального подхода к формированию системы государственного регулирования послевузовского бизнес образования Республики Казахстан

Анализ ситуации вокруг бизнес-образования в Казахстане, представленный в предыдущем разделе, показывает необходимость формирования системы государственного регулирования данной образовательной сферы, представляющей важность, как для государства, так и для общества. В последние годы со стороны органов государственного управления изменилось отношение к профессиональному бизнес-образованию. Специальность «Деловое Администрирование» включена в Государственный Классификатор специальностей [135]. Создана Национальная Палата Предпринимателей, призванная обеспечить условия для подготовки и развития предпринимательских кадров. Государственными общеобязательными

стандартами в области послевузовского образования предусматривается возможность реализации программы MBA. Однако при этом острота проблемы регулирования профессионального бизнес-образования, не снижается. Сохраняет актуальность необходимость более эффективного взаимодействия вузов бизнес-образования, органов государственного управления, бизнес сектора и предпринимательских структур.

Концептуальные основы государственного регулирования сферы бизнес-образования

В предыдущем разделе подчеркивалось, что регулирование любой системы или отрасли во многом зависит от теории или модели государственного управления. Наиболее распространенными теориями являются: теория рациональной бюрократии (Вебер, Вильсон), «Новый государственный менеджмент» (New Public Management (NPM) и «Эффективное управление» Good Governance (GG). Некоторые теоретики считают, что модель “Good Governance” не сформировалась как отдельная теория и является производной NPM. Данная модель ориентирована на сетевое управление с гражданским участием, поэтому ее приверженцы часто называют концепцию как “Network Governance”.

Суть данной концепции сводится к тому, что основная роль государства – создавать общественные блага; государство создает условия для гражданского взаимодействия, позволяет гражданам и организациям участвовать в производстве общественных и коммерческих благ. При этом, «производство общественных благ должно быть организовано так, чтобы максимально учесть интересы каждой из участвующих сторон, поскольку все производители данных благ являются также и потребителями» [136]. Поэтому наиболее предпочтительная форма управления в “Network Governance” – «партнёрство, как с участием государства, так и исключительно между гражданами и организациями частного сектора» [137].

Предлагаемый нами подход к формированию системы государственного регулирования бизнес-образования основан на концепции “Network Governance”. Мы убеждены, что именно сетевой подход к регулированию сферы бизнес-образования является наиболее целесообразным и приемлемым. Опыт зарубежных стран убедительно показывает, что ни иерархические административные, ни рыночные методы управления не могут в полной мере отвечать современным вызовам времени. По мнению российского ученого Л.В.Сморгунова, «возросшая плюрализация общественных структур, сложность взаимоотношений между различными группами населения, высокий уровень общественных потребностей и ожиданий, большой масштаб неопределенности и риска, выросшее влияние международного фактора на внутреннюю политику государства, информатизация общества, падение доверия населения к центральным органам управления – это и многое другое привели к пересмотру традиционных управленческих подходов». Поэтому можно утверждать, что «именно сетевой подход является ответом на изменения

условий, в которых осуществляется управление общественными делами». [138].

В концепции “Network Governance” под сетью понимаются различные структуры и организации, связанные общими проблемами и добровольно взаимодействующие для их решения. При этом ни одна из организаций не доминирует. Исследователями данной концепции отмечаются два вида сетей: (1) «сеть как способ организации гражданского общества для осуществления некоторой деятельности», и (2) «сеть как специфическая форма организации управления, несводимая к иерархии и рынку (в понимании немецких исследователей)» [136].

Сетевой подход, основанный на принципах инклюзивности и партисипативности (участии), отвечает целям развития тысячелетия, сформулированных в Декларации (Participatory Governance and the Millennium Development Goals), в которой отмечено: «становится все более ясно, что для достижения успеха необходим будет такой подход, в рамках которого будут переосмыслены отношения между правительством и гражданским обществом» [139]. Пересмотр таких отношений представляет актуальность и для Казахстана. В своем Послании народу Казахстана «Казахстанский путь - 2050: единая цель, единые интересы, единое будущее» (2014), президент Н.А. Назарбаев особо подчеркнул «Нужны обновленные инструменты взаимодействия государства с неправительственным сектором и бизнесом» [140].

Сетевой подход к управлению предполагает особую роль государства, которое ответственно за обеспечение правового поля для взаимодействия участников партнерских отношений, а также для продвижения неформальных норм, таких как, ориентация всех участников на консенсус или социальная ответственность бизнеса в обществе. Другими словами, государство должно приспосабливаться к внешним условиям и быть способным применять различные методы управления. По мнению Л. В. Сморгунова, характерной чертой государства являются его изменяющиеся способности: «государство перестает просто владеть собственностью и в этом смысле быть непосредственным экономическим агентом действия, а переходит к так называемым трансформативным способностям, т. е. способностям оказывать помощь, координируя экономические отношения, и повышать тем самым конкурентоспособность экономики в целом» [141].

Согласно зарубежным исследователям, «сети представляют собой высоко развитую форму социальной координации и управления межорганизационными связями» [142]. По мнению Пауэлла, «сети являются формой координированной экономической деятельности» [143]. А.В. Курочкин утверждает, что «сетевой подход в теории публичного или государственного управления предполагает актуализацию понятия «со-управления», как основной формы управленческого воздействия, которая предполагает заинтересованность акторов в совместных действиях. Выгодность совместных действий заключается в эффекте синергии, своеобразной «прибавочной

стоимости», получаемой в результате таких действий, по сравнению с результатами действий, полученных акторами самостоятельно» [144].

Основной характеристикой сетей служат автономность и самоуправление, в которых государство играет важную, но не доминирующую роль. С этой точки зрения сетевой подход предстает адекватным современным вызовам способом решения проблем и методом взаимодействия между различными игроками рынка.

Основными принципами работы, в соответствии с концепцией сетевого управления (Network Governance), являются:

- открытость и прозрачность;
- подотчётность правительства гражданам;
- эффективность;
- верховенство закона;
- гражданское участие в создании общественных благ в целом и государственном управлении в частности [136, с.10].

Следует отметить, что традиционные методы управления неэффективны для регулирования сетей. Так, директивное управление неприемлемо, поскольку в сети, как правило, нет административной иерархии. Методы рыночного регулирования также неприменимы, т.к. взаимодействие в сети осуществляется в форме партнёрства организаций. В своем исследовании по управлению сетями Г. Стокер определяет модель «управления общественными ценностями» (public value management), как наиболее подходящий метод управления сетями. Суть данной модели состоит в том, что «для управления множеством связанных друг с другом организаций необходимо воздействовать на их ценностные установки элементов сети» [145].

В своей статье «Modes of Network Governance: Structure, Management, and Effectiveness» Провен и Кенис выделяют три разновидности сети: (1) «партнёрские», в которых управление осуществляется совместно всеми участниками, (2) «лидерские», где имеется один сильный лидер, обладающий неким превосходством, и (3) «административные», в которых управление осуществляется извне государственным органом или общественной организацией. «Каждый из этих видов имеет свои преимущества и недостатки. Так, партнёрские сети хороши только для небольших объединений, где высоко доверие между членами сети и известны общие цели. Лидерские сети показывают большую эффективность там, где элементов сети больше, а доверие ниже (без сильного лидера сеть просто распадётся). Наконец, административное управление требуется тем сетям, где велико число участников и требуется относительно высокая сплочённость для достижения общей цели» [146].

Предлагаемая нами сеть бизнес-образования больше тяготеет к административной, где управление будет осуществляться уполномоченным государственным органом образования. В последующем, когда предполагаемая Республиканская ассоциация развития бизнес-образования (призванная объединить все заинтересованные стороны), наберет опыт и станет

локомотивом развития данной сферы, регулирующие функции будут постепенно передаваться из рук Министерства образования и науки данной общественно-профессиональной организации. По нашему мнению, сеть бизнес-образования (network) может быть представлена следующими организациями:

- органы государственного и местного управления (министерства, комитеты, службы, акиматы);
- вузы бизнес-экономического профиля – провайдеры бизнес-образования;
- тренинговые и консалтинговые компании;
- Национальная Палата предпринимателей Республики Казахстан;
- Торгово-промышленная палата Республики Казахстан (включая местные палаты в регионах);
- Конфедерация работодателей Республики Казахстан;
- Независимая ассоциация предпринимателей;
- Национальные и частные компании;
- Республиканская ассоциация развития бизнес-образования (еще не созданная).

Безусловно, в данную сеть могут входить и другие общественные организации, заинтересованные в развитии бизнес-образования. Предполагаемая структура сетевого взаимодействия в бизнес-образовании (Business Education Network) отображена на рис.24.



Рисунок 24 – Сеть бизнес-образования

Примечание: составлено автором на основе анализа рынка

Главное предназначение сети бизнес-образования - создание сбалансированной системы эффективного в достижении цели и свободного от коррупции государственного регулирования.

Основной формой работы сети предполагается партнерство в форме ГЧП (государственно-частное партнерство). Как было отмечено в первом разделе, данная форма взаимодействия практикуется во многих западных странах и доказала свою эффективность.

Государственно-частное партнерство (ГЧП)

В соответствии с Программой по развитию государственно-частного партнерства в Республике Казахстан на 2011 – 2015 годы, ГЧП является «системой взаимоотношений государства и субъектов частного предпринимательства, направленных на достижение результатов в традиционной сфере ответственности государства, определяемых в соответствующих договорах, на условиях сбалансированного распределения прав и обязанностей, рисков, затрат и выгод» [147]. Что касается ГЧП в образовательном секторе, его можно охарактеризовать как «альянс между государством и бизнесом в целях реализации образовательных проектов на основе законодательных актов и специальных соглашений» [148]. Российский исследователь проблем ГЧП Дмитриева Е.А. определяет государственно-частное партнерство в образовании, как «систему взаимовыгодных долгосрочных отношений между государством и бизнесом с целью эффективного распределения ролей между партнерами в сфере высшего профессионального образования для повышения конкурентоспособности высшей школы» [149].

Международные эксперты обозначают следующие «отличительные признаки ГЧП:

- как правило, достаточно длительные сроки действия соглашений о партнерстве;
- смешанные формы финансирования проектов (за счет частных инвестиций, дополненных государственными финансовыми ресурсами или же совместное инвестирование нескольких участников);
- взаимоотношения сторон носят партнерский, равноправный характер;
- разделение ответственности между партнерами в соответствии с их задачами;
- разделение рисков между участниками партнерства на основе соответствующих договоренностей сторон» [150].

Данная характеристика позволяет сделать вывод, что отличительной чертой ГЧП является то, что государство, в лице своих уполномоченных органов, при таком типе взаимодействий, не выступает доминирующей стороной, а является равноправным партнером бизнеса при достижении совместных общественно значимых целей, что полностью соответствует концепции “Network Governance”. В экономической литературе к субъектам ГЧП, независимо от отрасли и сферы применения, принято относить две стороны: государство и бизнес. Однако, принимая во внимание специфику и ключевую роль вузов, как главного инструмента проведения государственной политики в области образования, и общества, как конечного потребителя образовательных услуг, представляется целесообразным включить данные

категории в число субъектов государственно-частного партнерства в образовании (рис.25).

Основными формами ГЧП в образовании служат «финансовые, организационно-административные и правовые механизмы ГЧП. Финансовые механизмы ГЧП включают в себя концессию, аренду, лизинг, кредиты, гранты и пр. К организационно-административным механизмам ГЧП относят создание институтов общественного участия, например, общественные, попечительские, наблюдательные советы, создаваемые при вузах бизнес-инкубаторы, центры трансферта технологий, фонды целевого капитала, технопарки, ресурсные центры и другие учреждения инновационной инфраструктуры» [151].

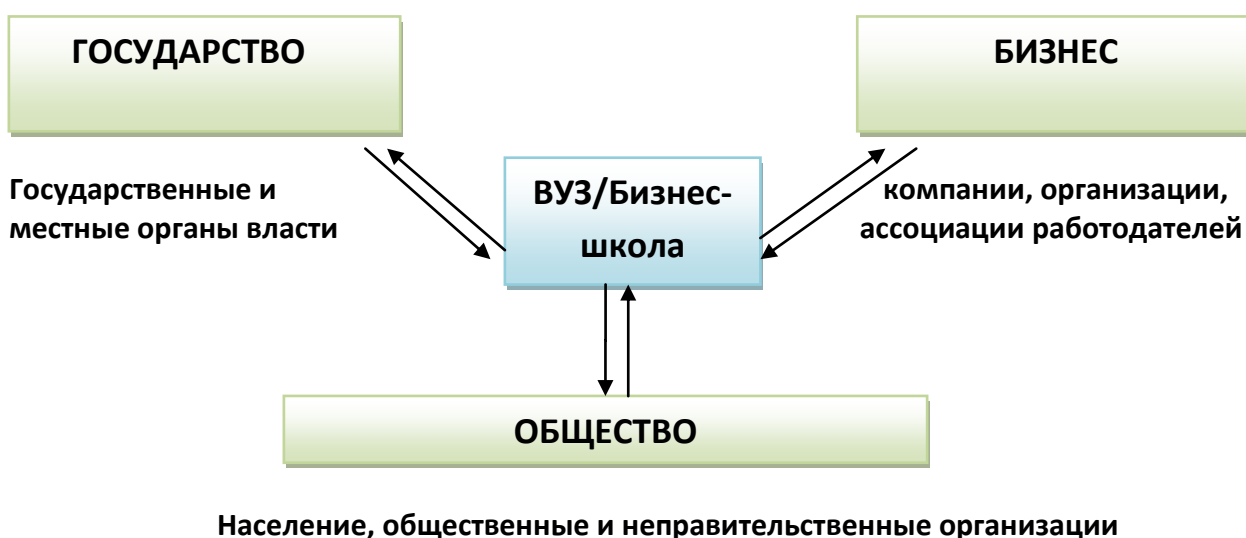


Рисунок 25 - Субъекты ГЧП в послевузовском бизнес-образовании

Примечание - составлено автором на основе изучения зарубежного опыта

В рамках программно-проектной формы ГЧП в образовании развиваются такие организационно-административные механизмы, как аккредитация образовательных программ, совместные консалтинговые проекты, научно-производственная практика, стажировки и т.д. К правовым механизмам ГЧП принято относить договоры и соглашения на управление имуществом (концессионные соглашения, контракты на управление), а также инвестиционные контракты. Сегодня в Казахстане работают институты общественного участия, такие как попечительские советы (в отдельных вузах), созданы технопарки, бизнес-инкубаторы. В течение последнего десятилетия реализуется совместный проект Национального Банка и Казахского экономического университета имени Турара Рыскулова «Магистратура Национального Банка». Все это является хорошим примером партнерства государственных институтов, бизнес-структур и вузов. Однако, следует отметить, что в большинстве случаев партнерство вузов с бизнес-структурами является формальным и носит фрагментарный, а не системный характер.

В настоящее время экономика Казахстана нуждается в формировании, внедрении и поддержке инноваций. Мировая практика свидетельствует о том, что для удовлетворения потребностей в кадрах и в целях развития малого предпринимательства необходимо создавать бизнес-инкубаторы и малые инновационные предприятия, которые будут способствовать формированию необходимых навыков и компетенций. К сожалению, бизнес-инкубаторы пока не получили широкого распространения в нашей стране, их количество не превышает пятидесяти [152]. В этой связи, представляется целесообразным изучить практику зарубежных стран, где накоплен большой опыт бизнес-инкубирования, чтобы избежать трудностей и возможных ошибок. Для повышения эффективности формирования региональной системы бизнес-инкубаторов необходимо развивать региональную инфраструктуру поддержки малого предпринимательства [153]. «Формирование региональной системы бизнес-инкубирования как целостного института инфраструктуры поддержки малого предпринимательства, по мнению директора бизнес-инкубатора в г. Владивостоке Салова А.Н., основывается на следующих принципах [154]:

- Принцип вовлечения. Формирование региональной системы бизнес-инкубаторов должно в первую очередь опираться на существующие предприятия, учреждения, организации и имеющиеся ресурсы в регионе. Подобное взаимодействие способствует возникновению эффекта синергии для всех участников.
- Принцип объединения усилий. Объединение элементов инфраструктуры поддержки предпринимательства в региональный комплекс позволяет сформировать структуру управления, обеспечивать устойчивые связи, координировать действия по созданию и развитию механизмов стимулирования предпринимательских инициатив.
- Принцип самоорганизации и саморегуляции. Система бизнес-инкубаторов рассматривается как саморегулирующая организация, которая иницирует и реализует программные мероприятия по поддержке предпринимательства» [155].

При рассмотрении выше перечисленных принципов возникает логичная взаимосвязь между различными субъектами, включая образовательные учреждения, научно-исследовательские центры и бизнес структуры, поэтому сетевая организация партнерства представляется наиболее подходящей формой.

Другим направлением партнерства может послужить создание и развитие технопарков. Мировая практика свидетельствует о том, что сегодня технопарки представляют собой «наиболее мощный организационный инструмент развития прикладных исследований и научных разработок и, что особенно важно, исключительно сильное средство для коммерциализации результатов научно-технического поиска, развития малых предпринимательских структур» [153, с.199]. Кроме того, технопарки способствуют передаче технологий и обмену знаниями в области бизнеса между университетами и компаниями, стимулируют и управляют потоками знаний между университетами, бизнес школами, научно-исследовательскими институтами, компаниями и рынками.

Создание и развитие научного технопарка в рамках сетевого партнерства поможет:

- (1) развитию стартапов (start-up) компаний и новых инновационных структур;
- (2) проведению высококлассных исследований с использованием широкого спектра технологической поддержки;
- (3) внести динамику в отношения между вузами разного профиля, между бизнесом и университетами;
- (4) внедрить результаты научно-исследовательской работы в экономику;
- (5) способствовать интеграции науки (образования) и бизнеса.

Американский исследователь и основатель концепции «предпринимательский университет» и «концепции тройной спирали» Генри Ицковиц подчеркивал особую роль университетов в отношениях с бизнесом и государством. «Его модель тройной спирали (Triple Helix) основана на перспективной роли университета как лидера в развитии инноваций и производстве новых знаний» [156]. Основная идея концепции «тройной спирали» состоит в том, что в обществе, основанном на знаниях, университет играет ключевую роль. В индустриальном обществе университет, как правило, готовит профессиональные кадры и занимается научными исследованиями, как фундаментальными, так и прикладными, но в то же время редко участвует в трансфере технологий в промышленность. В обществе, основанном на знаниях, университет, непосредственно занимаясь научными разработками, доводит результаты своих исследований до внедрения в производство, т.е. «капитализация знаний» становится академической целью. Модель «тройной спирали» предполагает, что именно университеты играют ключевую роль в генерировании новых знаний, технологий и подготовке предпринимателей для инновационной экономики. Бизнес и власть всегда рассматривались двигателями промышленной политики. Однако «в эру, когда передовые знания стали существенно быстрее реализовываться на практике, на передний план выходят университеты. Если раньше путь от открытий до технологических прорывов занимал целые поколения, то сейчас этот цикл проходит в сроки, позволяющие изобретателям участвовать как в исследовательском процессе, так и на этапе внедрения инноваций. Это явление – главный аргумент для более глубокого вовлечения институтов, генерирующих знания, в инновационный процесс» [157]. В то же время, без поддержки государства и бизнес-сектора сами университеты не в силах этого достичь. Поэтому «тройная спираль» подразумевает тесное взаимодействие, переплетение и совместное направление в работе трех заинтересованных сторон (вуз-бизнес-государство), (рис.26).

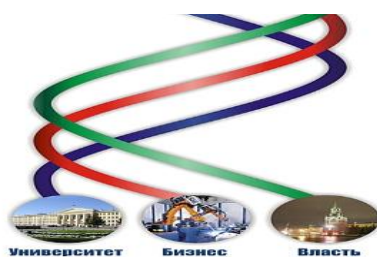


Рисунок 26 – Тройная спираль Генри Ицковица

Примечание: источник [157].

В международном исследовании PricewaterhouseCoopers (PWC) «Государство и руководители крупнейших компаний мира: заключение нового социального договора между бизнесом и государством» приводится комментарий руководителя компании Скотт Макинтайр: «Нравится нам это или нет, но государственный и частный секторы сегодня стали более взаимозависимыми, чем когда-либо, в таких ключевых областях, как обеспеченность квалифицированными кадрами и охрана здоровья на рабочем месте. Однако для улучшения отношений между этими секторами требуется изменить менталитет руководителей с обеих сторон и перейти от сосуществования к подлинному партнерству. Нам необходим новый социальный договор между бизнесом и государством для обеспечения здорового экономического роста» [158].

Предполагается, что в рамках сетевого взаимодействия на принципах “Network Governance” возможно создать все условия, включая мотивационные механизмы для активизации инновационной деятельности в бизнес-образовательных учреждениях с привлечением ресурсов государства и бизнес-среды. Только инновационная деятельность бизнес-образовательных структур может внедрить в практику бизнеса современные технологии и модели управления и поможет вывести экономику на путь продуктивной модернизации и роста.

Сетевой подход в бизнес-образовании Гвишиани Д., Мильнер Б. и Баринов В. связывают с концепцией управления знаниями (knowledge management). По их мнению, в деле производства новых знаний и ключевых компетенций, вовлечение учреждений образования (бизнес-школ) в сетевую форму взаимодействия с бизнес-сектором является объективной неизбежностью [159]. Согласно теории Прахалада развитие ключевых компетенций ведет к поиску новых областей для их применения, что в принципе составляет основу стратегии любой компании, которая стремится повысить свою конкурентоспособность [160]. Развивая данную идею, можно предположить, что с развитием новых ключевых компетенций у бизнеса появляется потребность в поиске новых отраслей, где бы эти ключевые компетенции могли бы использоваться. Осуществлять такой поиск и прогнозы самостоятельно компаниям не под силу. Только объединив необходимые ресурсы, в том числе межсекторальные, возможно эффективное решение данного вопроса. В этом отношении сетевой подход является идеальным способом решения, поскольку сетевое взаимодействие позволяет аккумулировать интеллектуальные ресурсы компаний и вузов, т.е. практиков и теоретиков.

Таким образом, теоретическое осмысление концепции управления знаниями и соединение его с моделью Прахалада позволяет сделать вывод об эффективности сетевого подхода не только с позиции повышения качества подготовки квалифицированных управленческих кадров, но и с

позиции развития новых отраслей и технологий. Следовательно, данный подход имеет ценность и в определении прогнозов потребностей рынка труда.

Этапы формирования системы государственного регулирования бизнес-образования

Предполагается 4 основных этапа в формировании системы государственного регулирования на принципах “Network Governance”:

- 1) Подготовительный этап
- 2) Создание партнерства
- 3) Отработка механизмов ГЧП
- 4) Имплементация и развитие

Подготовительный этап включает создание Экспертного Совета по вопросу подготовки управленческих кадров для инновационной экономики (think-tank). Предполагается, что в состав экспертного совета войдут представители всех заинтересованных сторон: (1) государства (государственные и местные органы власти), (2) бизнеса (работодателей) и (3) образования (бизнес школы).

Первоочередными задачами Экспертного Совета станут:

- 1) проведение комплексного анализа ситуации на предмет оценки состояния бизнес-образования и выявления проблемных зон, препятствующих развитию;
- 2) определение цели и задач бизнес-образования;
- 3) определение цели и принципов регуляторной политики;
- 4) согласование формы взаимодействия

Последующий этап включает следующие мероприятия:

- 1) Создание нормативно-правовой базы в области бизнес-образования;
- 2) Разработка информационно-коммуникативной стратегии;
- 3) Разработка эффективных механизмов государственно-частного партнерства в области бизнес-образования;
- 4) Создание Республиканской ассоциации бизнес-образования.

Концептуальный подход к формированию государственного регулирования бизнес-образования отражен на рисунке 27.

Цель, задачи и принципы государственного регулирования бизнес-образования

Мы считаем, что *главной целью* государственного регулирования сферы бизнес-образования является создание условий для качественной подготовки управленческих и предпринимательских кадров для всех отраслей экономики и бизнеса.

К основным *задачам регулирования* в сфере бизнес-образования следует включить следующее:

- обеспечение соответствия образовательных программ и присваиваемых квалификаций профессиональным стандартам;
- формирование системы общественно-профессиональной аккредитации программ бизнес-образования; обеспечение соответствия стандартов и критериев аккредитации признанным международным стандартам;

- обеспечение планирования и прогнозирования потребностей рынка труда в квалифицированных кадрах;
- защита прав обучающихся и преподавателей, снятие бремени бумажной волокиты, создание условий для проведения научных исследований;
- обеспечение эффективного сетевого взаимодействия субъектов бизнес-образования в рамках государственно-частного партнерства;
- обеспечение открытого доступа к информации о системе бизнес-образования, о результатах мониторинга деятельности образовательных структур;
- обеспечение эффективной работы по интеграции науки и производства;
- продвижение и дальнейшее развитие системы бизнес-образования.



Рисунок 27 - Концептуальная модель формирования системы государственного регулирования бизнес-образования

Примечание – разработано автором

Ключевые принципы новой регуляторной политики:

- Всесторонний баланс интересов: общество (включая вузы) - государство – бизнес;
- Обоснованность и эффективность;
- Прозрачность деятельности партнеров (включая гос.органы);
- Доступность информации;
- Свобода от коррупции;

- Ответственность перед обществом и государством.

Новые подходы к регулированию рынка бизнес-образования, по нашему мнению, должны включать:

- Сетевое взаимодействие;
- Учет и оценка рисков;
- Руководство стандартами;
- Вовлечение экспертов;
- Вовлечение профессиональных организаций;
- Профилактика и предупреждение.

Важно отметить, что сетевой подход к государственному регулированию предполагает широкое вовлечение органов местного управления. Учитывая недостаточное развитие бизнес-образования в регионах, логично предположить, что новые подходы к регулированию данной сферы приведут к развитию бизнес-образования, появлению новых образовательных программ в областных университетах, краткосрочных программ подготовки предпринимательских и управленческих кадров в регионах, что позволит устранить имеющийся территориальный дисбаланс в бизнес-образовании.

Предполагается, что новый подход, основанный на сетевом взаимодействии позволит:

- провайдерам бизнес-образования – реализовывать востребованные рынком программы бизнес-образования в соответствии с потребностями бизнеса и экономики;
- бизнес структурам - получить высокопрофессиональные кадры для инновационной экономики;
- государству – получить квалифицированные ресурсы - человеческий капитал;
- обществу – улучшить качество жизни, повысить благосостояние.

Эффективный подход, основанный на оценке риска, предусматривает выявление возможных препятствий и их устранение на раннем этапе, используя совместные ресурсы партнерства.

Сетевой подход достаточно широко исследован в трудах зарубежных ученых, в том числе российских (Мартинес Л. [161], Викторова З.С. [162], Ермолин И.В. [163], Градосельская Г. В. [164], Быкова В.А. [165]). В отечественной науке, несмотря на наличие исследований по концепциям государственного управления, проблемы сетевого взаимодействия с правительством по вопросам бизнес-образования не получили широкого освещения, что дает основание для проведения новых исследований.

По мнению ряда ученых, концепция “Network Governance” стала ответом на неспособность концепции нового государственного менеджмента обеспечить эффективность государственного управления в новых условиях. Если, по концепции «New Public Management», государство должно было перенять методы управления бизнесом, то в концепции «Network Governance», доминантой является деятельностная модель государственного управления, в основе которой – сетевое взаимодействие и рост качественных изменений.

Таким образом, предложенный концептуальный подход к формированию государственного регулирования системы бизнес-образования призван поднять отечественное бизнес-образование на новый качественный уровень, что отразится на повышении качества человеческого капитала, росте темпов экономического роста и повышении конкурентоспособности национальной экономики.

Выводы по третьему разделу

1. В целях совершенствования бизнес-образования и устранения существующих проблем, необходимо предпринять меры, как для вузов – провайдеров бизнес-образовательных программ, так и для органов государственной власти и бизнес-структур. Органам государственного управления (Министерству образования и науки) предлагается внести изменения и дополнения в законодательные документы, регламентирующие область бизнес-образования. Предложенные рекомендации содержат конкретные предложения по внесению изменений в Закон «Об Образовании», Закон «О науке», Государственный общеобязательный стандарт послевузовского образования от 23 августа 2012 года № 1080, «Квалификационные требования, предъявляемые при лицензировании образовательной деятельности» от 28 февраля 2013 года № 195, и Типовые учебные планы для специальности «Деловое администрирование».

Помимо совершенствования законодательной базы, рекомендации для государственных органов включают разработку эффективных механизмов и устойчивых процедур взаимодействия государства с бизнесом и высшими учебными заведениями; обеспечение государственной поддержки инициативам, направленным на социальное партнерство, активизацию работы по разработке профессиональных и образовательных стандартов. Кроме того, рекомендовано обеспечить финансово-экономическую поддержку высшим учебным заведениям в проведении научно-прикладных исследований, в разработке новых учебных курсов и востребованных специальностей, в подготовке и профессиональном развитии преподавателей из числа успешных менеджеров компаний и государственных работников

2. Для бизнеса (работодателей) рекомендовано создать специальные экспертные структуры по взаимодействию с вузами с целью обеспечения качественной подготовки трудовых кадров, вовлекать академическое сообщество в управление компаний, организовывать программы стажировки для преподавателей вузов ответственных за бизнес-экономические дисциплины, принимать участие в мониторинге и оценке результатов обучения и освоения обучающимися профессиональных компетенций, утверждать темы дипломных работ и магистерских диссертаций, принимать участие в процессе формирования заказа на образовательные услуги, в том числе целевой подготовке специалистов.

3. Вузам – провайдерам бизнес-образования рекомендуется на регулярной основе проводить работу по обновлению содержания бизнес-образовательных программ, адаптировать их к постоянно изменяющимся условиям на рынке

труда. Совместно с экспертной группой работодателей проводить ревизию учебных планов и сессий учебных курсов на предмет соответствия содержания потребностям рынка, разработать программу профессионального развития преподавателей бизнес дисциплин. Кроме того, рекомендовано пересмотреть требования к поступлению на программы MBA и DBA, ввести комплексный экзамен по образцу GMAT, повысить требования к уровню английского языка, совершенствовать методы обучения (мобильные технологии, бизнес-симуляторы и пр.), создавать бизнес-инкубаторы и ресурсные центры. Вузам бизнес-экономического профиля совместно с тренинговыми и консалтинговыми организациями, профессиональными ассоциациями работодателей и предпринимателей рекомендуется создать профессиональную ассоциацию бизнес-образования в Казахстане.

4. В целях повышения качества подготовки предпринимательских и управленческих кадров необходимо сформировать систему государственного регулирования бизнес-образования. Авторами предлагается подход, основанный на концепции “Network Governance”, который предусматривает сетевое взаимодействие ключевых акторов – субъектов сети бизнес-образования. Предполагается, что наиболее приемлемой формой управления послужит партнерство, где функции администрирования и регулирования на первых этапах будут находиться в руках Министерства образования и науки; в последующем предполагается создание Республиканской Ассоциации Бизнес Образования, которая в будущем будет выполнять регулирующие функции. Основными принципами работы, в соответствии с концепцией сетевого управления (Network Governance), являются открытость и прозрачность, подотчетность правительства гражданам, эффективность, верховенство закона, гражданское участие в создании общественных благ в целом и государственном управлении в частности. Предполагаемая сеть бизнес-образования может быть представлена такими структурами, как органы государственного и местного управления (министерства, комитеты, службы, акиматы), вузы бизнес-экономического профиля – провайдеры бизнес-образования, тренинговые и консалтинговые компании, общественные организации, ассоциации и объединения работодателей и предпринимателей, национальные и частные компании, а также Республиканская ассоциация развития бизнес-образования, которую предполагается создать объединенными усилиями заинтересованных сторон. Новые подходы к регулированию рынка бизнес-образования, по нашему мнению, должны включать такие параметры, как учет и оценка рисков, руководство стандартами, вовлечение экспертов и профессиональных организаций, профилактика и предупреждение. Ключевыми принципами новой регуляторной политики должны стать: всесторонний баланс интересов: общество - государство – бизнес; обоснованность и эффективность; прозрачность деятельности партнеров; доступность информации; свобода от коррупции; ответственность перед обществом и государством.

Предлагаемый подход к государственному регулированию, основанный на сетевом взаимодействии позволит (1) провайдерам бизнес-образования -

реализовывать востребованные рынком программы бизнес-образования в соответствии с потребностями бизнеса и экономики; (2) бизнес структурам - получить высокопрофессиональные кадры для инновационной экономики; (3) государству – получить квалифицированные ресурсы - человеческий капитал; (4) обществу – улучшить качество жизни, повысить благосостояние.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Реформа в сфере бизнес-образования не может осуществляться стихийно и напрямую зависит от государства. Современный рынок бизнес-образования Казахстана нуждается в эффективном государственном регулировании; для прогрессивного развития данного важного сегмента профессионального образования необходимо создать правовые и организационные условия для обеспечения сетевой работы и координации деятельности государственных органов, бизнес структур, общественных организаций и самих вузов бизнес-образования. Опыт стран с передовыми экономиками свидетельствует о том, что только при сильной государственной поддержке, когда образованию придают значимость и высокий приоритет в государственной политике, можно достигнуть качества в профессиональном образовании и обеспечить рынок высококвалифицированными специалистами и профессиональными управленцами. В настоящее время обеспечение квалифицированными кадровыми ресурсами потребностей приоритетных секторов экономики является одним из главных приоритетов государственной политики Казахстана [166]. В Государственной программе развития образования на 2011-2020 годы обозначено, что «инвестиции в человеческий капитал крайне необходимы для создания технически прогрессивной, производительной рабочей силы, которая может адаптироваться в быстро изменяющемся мире» [167]. Мероприятия, проводимые в рамках реализации данной госпрограммы, призваны кардинально улучшить ситуацию в области подготовки квалифицированных кадров для национальной экономики.

В заключении приведем выводы и предложения по совершенствованию государственного регулирования системы послевузовского бизнес-образования:

1. Система бизнес-образования подразумевает совокупность взаимосвязанных профессиональных образовательных программ, направленных на формирование практических навыков и управленческих компетенций. Послевузовское бизнес-образование представляет собой отдельный, высший уровень профессионального образования, направленный на подготовку, переподготовку и профессиональное развитие предпринимательских и управленческих кадров высшей квалификации для национальной экономики.

2. Важной особенностью бизнес-образования и его отличием от классического экономического образования является практико-ориентированность и прикладная направленность программ, подразумевающая важность практических навыков и умений применять новые теории, современные концепции и эффективные модели управления на практике. Главная задача бизнес-образования на современном этапе – подготовка предпринимателей и бизнес лидеров, способных отвечать на современные вызовы глобализации мирового рынка и управлять развитием новой инновационной экономики, основанной на знаниях.

3. Регулирование сферы бизнес - образования является неотъемлемой частью механизма государственного регулирования образовательной системы.

Государственное регулирование послевузовского бизнес-образования предусматривает комплекс централизованных мер, проводимых государством с целью обеспечения необходимых условий для подготовки предпринимательских и управленческих кадров высшей квалификации.

4. Сравнительный анализ регулирования системы бизнес-образования в странах ОЭСР выявил общие тенденции, такие как децентрализация, сбалансированное распределение функций, полномочий и ответственности между органами государственного и местного управления, профессиональными ассоциациями работодателей, негосударственными общественными организациями и учреждениями бизнес-образования. Данный подход предполагает сетевую структуру регулирования, где государство играет координирующую роль и ее функции сводятся к разработке общей образовательной стратегии и обеспечению правовых условий для взаимодействия субъектов рынка. Вместе с тем, степень воздействия государства на рынок бизнес-образования различна в зависимости от конкретных социально-политических условий страны. Так, для США и Великобритании характерна минимальная роль государства, в то время как во Франции, Германии и Австралии решающая роль в управлении и регулировании образованием – в руках государства. При этом государственное регулирование носит рамочный опосредованный характер.

5. В основе регулирования системы бизнес-образования лежит теория или модель государственного управления, включающая в себя иерархические (бюрократические), рыночные (бизнес-ориентированные) и сетевые (партнерские) механизмы управления. В современных условиях государственное регулирование в странах ОЭСР базируется на современных концепциях государственного управления, таких как «новый государственный менеджмент» (New Public Management) и «эффективное управление» (Good Governance).

6. Суть Нового Государственного Менеджмента (NPM) состоит в заимствовании методов управления в бизнесе и внедрению предпринимательского подхода к управлению государственным сектором. Следствием политики «нового государственного менеджмента» явились широкомасштабные преобразования в системах высшего и послевузовского образования западных стран в 80-90х гг., и образование Болонского процесса. В реформе системы высшего образования европейских стран выделяются пять ключевых направлений реструктуризации этой сферы: усиление автономии вузов, диверсификация образовательных услуг, гармонизация образовательного процесса, маркетизация деятельности университетов, вызванная необходимостью поиска собственных источников доходов и появлением конкурентной среды между вузами, стремление к повышению качества образования.

7. Бизнес-образование Казахстана находится на стадии становления и развития. Ключевыми провайдерами казахстанского бизнес-образования являются следующие субъекты:

- университеты и бизнес школы, реализующие бизнес-образовательные программы на уровне высшего и послевузовского образования;
- независимые частные учебные тренинговые центры, реализующие краткосрочные бизнес программы повышения квалификации; консалтинговые компании;
- учебные центры и корпоративные университеты при крупных компаниях, обучающие собственные кадры в соответствии с их профилем;
- представительства российских, зарубежных бизнес школ и тренинговых компаний.

8. В настоящее время структура подготовки управленческих кадров включает: (а) программы послевузовского образования, реализуемые в вузах Казахстана с получением соответствующей степени (программа MBA, Executive MBA, DBA, программа профильной магистратуры по специальности Менеджмент, Государственное и местное управление); (б) программы MBA зарубежных школ, реализуемые в представительствах в Казахстане; (в) программы послевузовского образования ведущих зарубежных университетов (программа Болашак); (г) сертификационные программы учебных центров и корпоративных университетов компаний; (д) сертификационные программы Академии РФЦА, фонда ДАМУ, тренинговых и консалтинговых компаний, а также краткосрочные программы профессионального развития при вузах бизнес-образования. Ключевую позицию в общей структуре подготовки управленческих кадров занимают программы послевузовского образования, реализуемые местными бизнес школами.

9. Анализ рынка бизнес-образования свидетельствует о положительных тенденциях в его развитии. Программы бизнес-образования, такие как MBA, Executive MBA и DBA являются востребованными на рынке образовательных услуг. Преимущества данных программ состоят в практической направленности обучения, удобном формате обучения, нестандартных методах обучения, систематизации имеющихся знаний. Отечественные бизнес школы получили общественное признание. Свидетельством успешного развития является получение национальной и международной аккредитации. Вместе с тем, наряду с достижениями отдельных бизнес школ, в целом имеются существенные проблемы в реализации бизнес-образовательных программ. Данные проблемы касаются таких вопросов, как законодательство (нормативно-правовая база), ограниченный ресурс преподавателей – практиков, слабая связь с работодателями и рынком труда, несоответствие содержания обучения потребностям рынка, несовершенство государственного регулирования.

10. Основные тенденции бизнес-образования на современном этапе включают сегментирование программ по функциональным специализациям, спрос на краткосрочные программы, популярность вечерних и модульных форм обучения, распространение международных стандартов аккредитации бизнес программ, вовлечение работодателей в учебный процесс, широкое

использование информационно-коммуникативных технологий в учебном процессе, интернационализацию учебных программ, популярность выездных модулей и зарубежных стажировок.

11. Государственное регулирование бизнес-образования осуществляется преимущественно в таких формах, как лицензирование образовательной деятельности вузов, разработка государственных стандартов (ГОСО), финансирование, контроль и оценка деятельности высших учебных заведений. Оценка государственного регулирования выявила существенные недостатки, которые препятствуют развитию бизнес-образования. Анализ показал, что в государственных нормативных документах не учитывается специфика бизнес-образования, больше превалирует научно-педагогический компонент, нежели практически-профессиональный. Многие положения регламентирующих документов открыто противоречат характеру и природе бизнес-образования. Результаты проведенной оценки государственного регулирования требуют пересмотра законодательства в области бизнес-образования и изменения подходов к регулированию данной сферы.

12. В целях совершенствования бизнес-образования и устранения существующих проблем, необходимо предпринять меры, как для вузов – провайдеров бизнес-образовательных программ, так и для органов государственной власти и бизнес-структур. Органам государственного управления (Министерству образования и науки) предлагается внести изменения и дополнения в законодательные документы, регламентирующие область бизнес-образования. Предложенные рекомендации содержат конкретные предложения по внесению изменений в Закон «Об Образовании», Закон «О науке», Государственный общеобязательный стандарт послевузовского образования от 23 августа 2012 года № 1080, «Квалификационные требования, предъявляемые при лицензировании образовательной деятельности» от 28 февраля 2013 года № 195, и Типовые учебные планы для специальности «Деловое администрирование». Помимо совершенствования законодательной базы, рекомендации для государственных органов включают разработку эффективных механизмов и устойчивых процедур взаимодействия государства с бизнесом и высшими учебными заведениями; обеспечение государственной поддержки инициативам, направленным на социальное партнерство, активизацию работы по разработке профессиональных и образовательных стандартов. Кроме того, рекомендовано обеспечить финансово-экономическую поддержку высшим учебным заведениям в проведении научно-прикладных исследований, в разработке новых учебных курсов и востребованных специальностей, в подготовке и профессиональном развитии преподавателей из числа успешных менеджеров компаний и государственных работников

13. Для бизнеса (работодателей) рекомендовано создать специальные экспертные структуры по взаимодействию с вузами с целью обеспечения качественной подготовки трудовых кадров, вовлекать академическое сообщество в управление компаний, организовывать программы стажировки

для преподавателей вузов ответственных за бизнес-экономические дисциплины, принимать участие в мониторинге и оценке результатов обучения и освоения обучающимися профессиональных компетенций, утверждать темы дипломных работ и магистерских диссертаций, принимать участие в процессе формирования заказа на образовательные услуги, в том числе целевой подготовке специалистов.

14. Вузам – провайдерам бизнес-образования рекомендуется на регулярной основе проводить работу по обновлению содержания бизнес-образовательных программ, адаптировать их к постоянно изменяющимся условиям на рынке труда. Совместно с экспертной группой работодателей проводить ревизию учебных планов и syllabusов учебных курсов на предмет соответствия содержания потребностям рынка, разработать программу профессионального развития преподавателей бизнес дисциплин. Кроме того, рекомендовано пересмотреть требования к поступлению на программы MBA и DBA, ввести комплексный экзамен по образцу GMAT, повысить требования к уровню английского языка, совершенствовать методы обучения (мобильные технологии, бизнес-симуляторы и пр.), создавать бизнес-инкубаторы и ресурсные центры. Вузам бизнес-экономического профиля совместно с тренинговыми и консалтинговыми организациями, профессиональными ассоциациями работодателей и предпринимателей рекомендуется создать профессиональную ассоциацию бизнес-образования в Казахстане.

15. В целях повышения качества подготовки предпринимательских и управленческих кадров необходимо сформировать систему государственного регулирования бизнес-образования. Автором предлагается подход, основанный на концепции “Network Governance”, который предусматривает сетевое взаимодействие ключевых субъектов бизнес-образования. Предполагается, что наиболее приемлемой формой управления послужит партнерство, где функции администрирования и регулирования на первых этапах будут находиться в руках Министерства образования и науки; в последующем предполагается создание Республиканской Ассоциации Бизнес Образования, которая в будущем будет выполнять регулирующие функции. Основными принципами работы, в соответствии с концепцией сетевого управления (Network Governance), являются открытость и прозрачность, подотчётность правительства гражданам, эффективность, верховенство закона, гражданское участие в создании общественных благ в целом и государственном управлении в частности. Предполагаемая сеть бизнес-образования может быть представлена такими структурами, как органы государственного и местного управления (министерства, комитеты, службы, акиматы), вузы бизнес-экономического профиля – провайдеры бизнес-образования, тренинговые и консалтинговые компании, общественные организации, ассоциации и объединения работодателей и предпринимателей, национальные и частные компании, а также Республиканская ассоциация развития бизнес-образования, которую предполагается создать объединенными усилиями заинтересованных сторон. Новые подходы к регулированию рынка бизнес-образования, по

нашему мнению, должны включать такие параметры, как учет и оценка рисков, руководство стандартами, вовлечение экспертов и профессиональных организаций, профилактика и предупреждение. Ключевыми принципами новой регуляторной политики должны стать: всесторонний баланс интересов: общество - государство – бизнес; обоснованность и эффективность; прозрачность деятельности партнеров; доступность информации; свобода от коррупции; ответственность перед обществом и государством.

Предлагаемый подход к государственному регулированию, основанный на сетевом взаимодействии позволит (1) провайдерам бизнес-образования - реализовывать востребованные рынком программы бизнес-образования в соответствии с потребностями бизнеса и экономики; (2) бизнес структурам - получить высокопрофессиональные кадры для инновационной экономики, развивать новые отрасли и технологии; (3) государству – получить квалифицированные ресурсы - человеческий капитал; (4) обществу – улучшить качество жизни, повысить благосостояние.

Полученные в ходе исследования теоретические положения дополняют и развивают науку в области государственного и местного управления. Предложенные рекомендации могут быть использованы в качестве методической базы для научного обоснования государственного регулирования системы бизнес-образования и положены в основу формирования данной системы.

Список использованных источников

- 1 Jazmine Boatman, Richard S. Wellins, Global Leadership Forecast, 2011. Pittsburgh, PA: Development Dimensions International.
- 2 Исследование PricewaterhouseCoopers, 2013: Государство и руководители крупнейших компаний мира: заключение нового социального договора между бизнесом и государством: // Центр гуманитарных технологий. URL: <http://gtmarket.ru/news/2013/02/22/5453>
- 3 Исследование PricewaterhouseCoopers, 2014: Осторожный оптимизм. 17-ый ежегодный опрос руководителей крупнейших компаний мира. Казахстанский выпуск URL: www.pwc.kz
- 4 ООН, Европейская Экономическая Комиссия: Обзор инновационного развития Казахстана, - 2012 [Электронный ресурс] URL: http://www.un.org/ru/publications/pdfs/innovative_development_survey_kazakhstan_rus.pdf
- 5 Отчет “Ernst&Young” Представления и реальность. Исследование инвестиционной привлекательности Казахстана, - 2012 -URL: http://www.fic.kz/uploads/file/documents/rus/120530_Investment_Attractiveness_Survey_2012_rus.PDF
- 6 Смагулова Ш.А., Монобаева А.И. Государственное регулирование системы послевузовского бизнес образования в Казахстане. Материалы VIII международной научно-практической конференции «Социально-экономические реформы в контексте интеграционного развития Украины», Киев - Днепропетровск, Украина, 2012.- С.50-55.
- 7 IMD World competitiveness yearbook. 2014
- 8 G-Global, URL <http://www.group-global.org/news/view/419>
- 9 Послание Президента РК «Стратегия «Казахстан – 2050», - Астана, 2012
- 10 Материалы международной конференции «Предпринимательство и бизнес-образование в меняющемся мире». Алматы, 2014
- 11 Ишина И.В. Экономические основы функционирования образования в российском обществе: Автореф. дисс. д.э.н. М., 2001.С.14
- 12 Перфильев А.В. Регулирование как функция государственного управления. Автореферат диссертации. 2004.
- 13 Spender, J.-C. Knowing, managing and learning: a dynamic managerial epistemology // Management Learning, 1994, 25, #3. P. 387
- 14 Schlossman S. The Beginnings of Graduate Management Education in the United States, The Graduate Management Admission Council, 1994. P.6
- 15 Heaton H. A Scholar in Action, Edwin F. Gay // Greenwood Press, 1968 P.71
- 16 Минцберг Г. Краткая история бизнес-образования: требуются управленцы, а не выпускники МВА. Жесткий взгляд на мягкую практику управления и систему подготовки менеджеров» // Олимп-Бизнес, 2004 [электронный ресурс: www.cfin.ru/education/history]
- 17 История МВА в мире. Интернет ресурс, URL: http://www.moeobrazovanie.ru/istoriya_mba_v_mire.html
- 18 Доскеева Г.Ж., Монобаева А.И. Современное состояние бизнес-образования в Казахстане.//Материалы международной научно-практической конференции КазЭУ им. Т. Рыскулова «Глобальные вызовы и современные тренды развития высшего образования». Алматы, 2013. – С.283-295.
- 19 Мордовиц С.К. Бизнес-образование как фактор развития управленческого потенциала промышленного предприятия. - М.: РАП, 2001.
- 20 Евенко Л.И. Бизнес-образование: специфика, программы, технологии, организация// ГУ ВШЭ, 2004 г.

- 21 Кожухметов А. Стратегия развития бизнес-образования.// текст выступления на 9 международной конференции Современные тенденции бизнес-образования: вектор развития. Международная Академия Бизнеса, 2011.
- 22 Сейткадиева А. Доклад на круглом столе «Бизнес-образование – казахстанскому бизнесу», материалы сайта КазЭУ им.Т.Рыскулова [Электронный ресурс <http://www.kazeu.kz/ru/content/kruglyy-stol-biznes-obrazovanie-kazahstanskomu-biznesu-0>]
- 23 Стратегический план КИМЭП. URL: <http://www.kimep.kz>
- 24 Herrick A. [Meaning and practice of commercial education.](#) [New York, The Macmillan company; London, Macmillan & co., ltd.](#) 1904
- 25 Harms H, Stehr B. Methods in vocational business education. South-western Pub. Co., 1963
- 26 Lema M. What is Business Education, URL: <http://www.andeanliterature.org/BE200/index2.html>
- 27 Чащина О.М. Развитие образовательных услуг отечественных бизнес-школ: Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Москва, 2006.
- 28 Попов В.Л. Стратегия оздоровления предприятия: Учеб.пособие. -Пермь: Изд-во ПГТУ, 2008.
- 29 Хасанова Ж.С. Научно-педагогические основы современного бизнес-образования (на примере вузов Республики Казахстан): Диссертация на соискание ученой степени доктора педагогических наук. Атырау, 2008.
- 30 Лидэ Е.Н. Инновационное развитие системы бизнес-образования в условиях модернизации Российской экономики: Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Москва, 2012.
- 31 Макарова Т.Б. Бизнес-образование как вид государственной образовательной политики в условиях политической модернизации общественных процессов: Диссертация на соискание ученой степени кандидата политических наук. Чита, 2012.
- 32 Киричок О.В. Стратегия развития бизнес-образования в Казахстане: инновационный подход: диссертация на соискание ученой степени доктора философии PhD. Алматы, 2013.
- 33 Требования к минимуму содержания и уровню подготовки специалистов в рамках образовательной профессиональной программы «Магистр Делового Администрирования». Основные положения. ГОСО РК 5.03.2006.
- 34 Гаврилова, М.И. Рынок бизнес - образования в России [Текст] / М.И. Гаврилова, Т.О. Григорьева, В.В. Шеметов.// Тезисы докладов семинара «Маркетинг образовательных услуг» (Москва, 29.01.2011г.).-М.: МЭСИ, 2011.
- 35 Леонова Ж. К.Организационно-экономические основы формирования бизнес-образования для предпринимательства в малых и средних городах.//Автореферат диссертации на соискание степени кандидата экономических наук. Москва, 2005.
- 36 [Мескон, Майкл Х.](#) Основы менеджмента: [Учебник]: Пер. с англ. / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; Общ. ред. и вступ. ст. Л. И. Евенко. - 3-е изд. - М. : Дело, 2000. - 704 с.
- 37 Монобаева А.И. Models of postgraduate business education in foreign countries. //Актуальные проблемы экономики, - Киев, 2014. - №4 (154). - С. 100 -105.
- 38 Тарасюк Г.М. Менеджмент субъектов хозяйствования: проблемы и перспективы развития: коллективная монография. Житомир: ЖДТУ, 2012. – 392с.
- 39 Гладких Б.А. Система высшего образования в США: особенности организации и управления // Экономика образования. - 2005. - № 6. - С. 68-89
- 40 Евенко Л.И. Модели бизнес-образования в западных странах [Электронный ресурс] / Л.И. Евенко – Режим доступа: <http://www.elitarium.ru>

- 41 Годин В.В. Четыре модели бизнес-образования в России. Москва, 2006. URL: www.elitarium.ru/2006/01/12/chetyre_modeli_biznesobrazovaniya_v_rossii.html
- 42 May В. Бизнес-образование рубежа веков: вызовы времени и тенденции развития / В. May, А. Сеферян // Вопросы экономики. – 2007. – № 10. – С. 75–79.
- 43 Jerry Wind, Dave Reibstein, Reinventing Training for the Global Information Age, New York: The Free Press, 2000.
- 44 Mainardi С. It's time to reinvent business education. World street journal, 22 Oct.2014. <http://blogs.wsj.com/experts/2014/10/22/its-time-to-reinvent-business-education/>
- 45 Сорокина Е.В. Роль государства в формировании и развитии рынка бизнес-образовательных услуг в России.//Автореферат диссертации на соискание степени кандидата экономических наук. Москва, 2002.
- 46 Гэлбрейт Дж. Новое индустриальное общество. – М.: Прогресс, 1969. –С. 454
- 47 Серегин В.Н. Некоторые аспекты государственного регулирования рынка образовательных услуг. Российское предпринимательство. № 12 (84). 2006. стр. 135-138
- 48 Абалкин Л Роль государства в становлении и регулировании рыночной экономики. //Вопросы экономики. 1997, №6. с. 4.
- 49 Сейткадиева А.М., Монобаева А.И. Модернизация методологии бизнес-образования. //Материалы международной научно-практической конференции КазУМОиМЯ им. Абылай хана «Современные интеграционные процессы: качественно новые формы». - Алматы, 2013. - С.650 – 657.
- 50 Степанова В.В. Государственное регулирование в структуре экономического механизма образования. Автореферат. М.2004
- 51 Маршалл А. Принципы экономической науки: В 3 т.: Пер. с англ. М.: Прогресс, 1993. Т. 3. С.187.
- 52 Монобаева А.И., Космо Х. Государственное регулирование системы бизнес-образования в контексте принципов «нового государственного менеджмента» (NPM). //Вестник КазЭУ. – Алматы: «Экономика», 2014.- № 4. – С.60-68
- 53 Tenth Amendment – Reserved State Powers. С.1514. URL: <http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/GPO-CONAN-1992/pdf/GPO-CONAN-1992-10-11.pdf>
- 54 Асаул А.Н., Управление высшим учебным заведением в условиях инновационной экономики, СПб.: «Гуманистика», 2007. - 280с
- 55 Accreditation standards. AACSB. URL: <http://www.aacsb.edu/en/accreditation/standards/>
- 56 Электронный ресурс: URL: <http://www.trainingindustry.com/taxonomy/t/taact.aspx>
- 57 Рисин. И.Е. Зарубежный опыт государственного управления. Современная экономика: проблемы и решения. М.2010
- 58 Thoening J. –С. Modernizing Sub-National Government in France: Institutional Creativity and Systemic Stability// V.Hoffmann-Martinot. H.Wollmann (eds). State and local government reforms in France and Germany: divergence and convergence. Wiesbaden: Springer, 2006. P.38-58.
- 59 Stoker G. Comparative local governance// The Oxford handbook of political institutions. R.A.W. Rhodes, S.A. Binder, B.A. Rockman (eds). Oxford: Oxford University Press, 2006. P.498.
- 60 Loughlin M. Legality and locality: the role of law in central-local government relations. Oxford: Oxford University Press. 1996. P.80.
- 61 Гибсон М., А. Ю. Афонин Бизнес и высшее образование: опыт взаимодействия в Великобритании. Университетское управление: практика и анализ. 2004. № 4(32). С. 58 -62.
- 62 Young L. Enterprise for All. The relevance of enterprise in education. 2014.

- 63 Risk Assessment Framework. TEQSA. URL: <http://www.teqsa.gov.au/regulatory-approach/risk-assessment-framework>
- 64 Интернационализация бизнес-образования в условиях глобализации: проблемы и перспективы. «Экономика, предпринимательство и право» № 1 (12), 2012, С. 3-8.
- 65 Сосорова Б., Кутузовская Е. Необыкновенные приключения MBA в России. Обучение за рубежом. 2001.
- 66 Мясоедов С. Российский рынок бизнес-образования обретает национальный колорит. Известия. 2013. URL: <http://izvestia.ru/news/545067>
- 67 URL: <http://www.pprog.ru/about/>
- 68 Weber M. Theory of social and economic organization. New York. 1964.
- 69 Behn R.D. Rethinking democratic accountability. Washington D: Brookings Institution Press. 2001. P.41.
- 70 Eliassen, K. Understanding Public Management / K. Eliassen, N. Sitter. – London, 2008. – 270p.
- 71 Сморгунов Л.В., Альгин А.П., Барыгин И.Н., Государственная политика и управление: учебник: в 2 ч. / под ред. Л. В. Сморгунова. – Ч. 1: Концепции и проблемы государственной политики и управления. – М.: РОССПЭН, 2006. – с.381.
- 72 Drechsler, W. The Rise and Demise of the New Public Management/ W. Drechsler // Post-autistic Economics Review. – 2005. – Issue № 33, 14 September. – pp.17-28.
- 73 Баранов И.Н. Новый государственный менеджмент: эволюция теории и практики применения // Российский журнал менеджмента. 2012. Т 10, № 1. с.53.
- 74 Hood, C. A public management for all seasons? / C. Hood // Public Administration - 1991. - № 69 (spring). – pp. 3–19.
- 75 Фирсова Ю.Н. Педагогические основы реализации концепции «нового государственного управления» в западноевропейских университетах. Диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук. Рязань.2014.
- 76 Tolofari, S., New Public Management and Education / S. Tolofari //Policy Futures in Education. – 2005 - №1. – p.75-89.
- 77 Железов, Б.В. Осмысление опыта реформ управление высшим образованием в ЕС / Б.В. Железов // Вестник международных организаций. –2008. – №2. – С.27-35.
- 78 Marginson, S. Notes on globalization and higher education With some reference to the case of Australia / S. Marginson. –Australia, Melbourne, 2006.pp. 1-37.
- 79 Sporn, B. Convergence or Divergence in International Higher Education Policy. Lessons from Europe / B. Sporn. –Режим доступа: URL <http://net.educause.edu/ir/library/pdf/ffpfp0305.pdf>
- 80 Kirrilovych A.A. “Avtonomia vuza: balans chastnyh I publicnyh interesov”/ A.A. Kirrilovych //Pravo I obrazovanie. – 2010. – №2. – P. 54-64.
- 81 Thurow, L. Why Are the Fears of Globalization So High? [Электронный ресурс] / L. Thurow. – available at: <http://net.educause.edu/ir/library/pdf/FFP0501S.pdf>
- 82 Pawlowski, K. Rediscovering Higher Education in Europe. –Bucharest, 2004. / K. Pawlowski. –Available at: <http://www.eui.eu/ProgrammesandFellowships/AcademicCareersObservatory/Bibliography/Index.aspx>
- 83 Estermann, T. University Autonomy in Europe I (exploratory study/ T. Estermann, T. Nokkola. – Brussels : European University Association, 2009.– 230p.
- 84 Никольский, В.С. Образование. Общество. Личность./ В.С. Никольский — М., 2006.
- 85 Usher, A. Ten Years Back and Ten Years Forward : Developments and Trends in Higher Education in Europe Region, Bucharest: CEPES, 2009. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.canedproject.ca/publications/2009/0905_UNESCO.pdf
- 86 Dunlevey, P. New Public Management is Dead – long live digital-eragovernance / P. Dunlevey // Journal of Public Administration Research and Theory.

- 87 Байденко, В.И. Конкурентоспособные образовательные программы: к формированию концепции / В.И. Байденко, Н.А. Селезнева// Высшее образование в России. —2011. — № 5. — С.24-39.
- 88 Hood, C. The Middle Aging of New Public Management: Into the Age of Paradox? / C. Hood, G. Peters // Journal of Public Administration Research and Theory. – 2004. – №.3 – pp. 212-219.
- 89 Evan W.M. (ed.) Interorganizational Relations. Harmondsworth: enguin, 1976; Thompson G., Frances J., Levacic R., Mitchell J. Markets Hierarchies and Networks: the Coordination of Social Life. London: Sage. 1991.
- 90 Powell W. Neither Market nor Hierarchy Network Forms of Organisation, in G. Thompson et. al. Markets Hierarchies and Networks: the Coordination of Social Life. London: Sage. 1991.
- 91 Курочкин А.В. Институционализация сетей в управлении российской системой образования// «Политэкс». 2005. No2. С. 252-261.
- 92 Germà Bel, Robert Hebdon and Mildred Warner, “Local government reform: privatisation and its alternatives”, Local Government Studies, vol. 33, No. 4 (2007), p. 507.
- 93 Михайлова О.В., Сетевая архитектура государственного управления: проблемы концептуализации и практики. Москва.2014.
- 94 Монобаева А.И. Формирование и развитие системы бизнес-образования в Республике Казахстан. //Материалы V международной научно-практической конференции МЭСИ «Модель менеджмента для экономики, основанной на знаниях». - Том1.- Москва, 2013, С.120-127
- 95 Интернет источник: URL: http://www.finobraz.ru/Business_Study/36/6/
- 96 Бизнес-образование: специфика, программы, технологии, организация / под общ. ред. С.Р. Филоновича. – М.: ИД ГУ ВШЭ, 2004. – С. 90–91.
- 97 Интернет источник: История успеха МАБ. URL: www.iab.kz
- 98 Интернет источник: Отчетные данные университета.URL: www.uib.kz
- 99 Интернет источник: Магистратура Национального Банка РК. URL: <http://www.finmba.kz/ru/staff/inside/>
- 100 Интернет источник: RFCA Academy.URL: <http://www.acrfca.kz/>
- 101 Интернет источник: URL: <http://www.kazeu.kz>
- 102 Интернет источник: Назарбаев университет. Высшая школа Бизнеса. URL: <http://gsb.nu.edu.kz/gsb/old/Programs/Full-Time>
- 103 Интернет источник. Damu.URL: www.damu.kz
- 104 Интернет источник. URL: Отчетные данные КЯЦ: www.kjc.kz
- 105 Doing Business 2014. World Bank report, 2014
- 106 The Global Competitiveness Report 2013-2014. World Economic Forum, 2014.
- 107 Государственный общеобязательный стандарт послевузовского образования, Астана. 2012.
- 108 Национальный доклад о состоянии и развитии системы образования Республики Казахстан, Астана. 2014.
- 109 Магура М.И., Курбатова М.Б. Чему и как учить руководителей? URL: <http://www.maguru.ru/articles/?ID=20>
- 110 Монобаева А.И. Роль бизнес-образования в развитии человеческого капитала. //Вестник КазЭУ. – Алматы: «Экономика», 2013. - № 4. - С.33-42.
- 111 Интернет источник. URL: www.hh.kz
- 112 Новомлинская Е. Электронный ресурс www.ubo.ru/articles/?cat=96&pub=297
- 113 Календжян С.О. DBA как инновационная форма подготовки топ-менеджеров.

- URL: www.ane.ru
- 114 Аганбегян А.Г. URL: <http://www.emba.rane.ru/programmi/interviu-aganbegyana-a-g>
- 115 Пугач В.Ф. Человеческие ресурсы высшей школы постсоветской России. //Высшее образование в России. – 2011, №2. – с. 24-29.
- 116 Комитет по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан. Электронный ресурс: <http://taldau.stat.kz/ru/>.
- 117 Национальный доклад о состоянии и развитии системы образования Республики Казахстан. – Астана: НЦОСО, 2014 - 292 с.
- 118 Фельдблюм В. Теория постиндустриального общества: сущность, критика, перспективы. Часть I. 2011. URL: <http://vestnikcivitas.ru/pbls/1605>.
- 119 Страновой отчет МВФ №13/291, сентябрь 2013г.
- 120 Государственная программа индустриального развития Республики Казахстан на 2015 – 2019 гг. Астана. 2014.
- 121 Eurasian Competitiveness Institute. From the world competitiveness report. 2013.
- 122 Любинайте М. Международная Академия Бизнеса задала новую планку для развития рынка бизнес-образования в Казахстане. Журнал Forbes, №24, август 2013.
- 123 Монобаева А.И. Развитие Бизнес-Образования в Республике Казахстан: проблемы и пути решения. //Вестник КазНУ – Экономическая Серия, - Алматы, 2014.- №2 (102). - С.120-129.
- 124 Барабанова С. В. Государственное регулирование высшего образования в Российской Федерации / С. В. Барабанова. - Казань.: Изд-во Казанского государственного университета, 2004. - 340 с.
- 125 Концепция модернизации системы государственного управления в Республике Казахстан. Астана, 2011.
- 126 Закон Республики Казахстан «Об Образовании», Астана. 2007.
- 127 Государственный общеобязательный стандарт послевузовского образования, Астана. 2012.
- 128 Типовой учебный план магистратуры, специальность «Деловое администрирование». Астана. 2012.
- 129 Квалификационные требования, предъявляемые при лицензировании образовательной деятельности. Астана, 2013
- 130 ACBSP standards and criteria for demonstrating excellence in accalaureate/Graduate Degree Schools and Programs. 2014. Электронный ресурс: www.acbsp.org/accreditation
- 131 Перечень аккредитованных агентств Казахстана. Электронный ресурс: http://iaar.kz/index.php?option=com_content&view=article&id=88%3A-a&catid=1&Itemid=18&lang=ru.
- 120 Национальный рейтинг вузов Казахстана. Независимое Казахстанское Агентство в области Образования НКАОКО. Электронный ресурс: <http://www.nkaoko.kz/rankings/rating-2014/gumvuzy.php>.
- 133 Национальная рамка квалификаций Республики Казахстан. 2012. Электронный ресурс: http://www.do.ektu.kz/laws/MONRK/Nat_RK.pdf.
- 134 Закон Республики Казахстан «О науке» (с изменениями по состоянию на 13.01.2014 г.). Астана. 2014.
- 135 Государственный классификатор специальностей высшего и послевузовского образования Республики Казахстан. Астана, 2009.
- 136 Соболев Н.А. Влияние социальной философии на построение системы государственного управления. Москва. 2013.
- 137 Lowndes, V., & Skelcher, C. (1998). The dynamics of multi-organizational partnerships: An analysis of changing modes of governance. Public Administration, 76(2), 313-333.

- 138 Государственная политика и управление. Учебник. В 2ч. Часть 1. Концепции и проблемы государственной политики и управления/ Под ред. Л.В. Сморгунова. М.: «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН). 2006. С. 236.
- 139 Participatory Governance and the Millennium Development Goals. United Nations publication, Sales No. E.08.II.H.5.
- 140 Послание Президента Народу Казахстана «Казахстанский путь - 2050: единая цель, единые интересы, единое будущее». Астана. 2014.
- 141 Сморгунов Л. В. Знание и координирующая функция государства. Мир и политика. Октябрь. № 10 (37). 2009. С. 33.
- 142 Evan W.M. (ed.) Interorganizational Relations. Harmondsworth: Penguin, 1976; Thompson G., Frances J., Levacic R., Mitchell J. Markets Hierarchies and Networks: the Coordination of Social Life. London: Sage. 1991.
- 143 Powell W. Neither Market nor Hierarchy Network Forms of Organization, in G. Thompson et.al. Markets Hierarchies and Networks: the Coordination of Social Life. London: Sage 1991.
- 144 Курочкин А.В. Институционализация сетей в управлении российской системой образования// «Политэкс». 2005. № 2. С. 252-261.
- 145 Stoker, G. (2006). Public value management - A new narrative for networked governance? American Review of Public Administration, 36 (1), 41-57.).
- 146 Provan, K. G., & Kenis, P. (2008). Modes of Network Governance: Structure, Management, and Effectiveness. Journal Of Public Administration Research And Theory: J-PART, (2), 229.
- 147 Программа по развитию государственно-частного партнерства в Республике Казахстан на 2011 – 2015 годы. Астана.2011.
- 148 Еремин В.Л. Государственно-частное партнерство в образовании. Источник: http://www.anspa.ru/ncd-1-9-535/news_publications.html
- 149 Дмитриева Е.А. Развитие государственно-частного партнерства в сфере высшего профессионального образования. Москва, 2012г.
- 150 Государство и бизнес: институциональные аспекты. М., 2006. С. 40.
- 151 Сейткажиева А.М., Монобаева А.И. Развитие государственно-частного партнерства в системе высшего и послевузовского образования Республики Казахстан //Экономика. Стратегия и практика. – Алматы, 2014 – №2.
- 152 Бизнес - инкубатор СОДБИ. Электронный ресурс: <http://sodbi.kz/rus/what-is-incubation/>.
- 153 Кузьмина С.Н. Методологические аспекты управления развитием инновационной деятельности организации. Санкт-Петербург. 2014.
- 154 Салов А.Н. Предпринимательство в таможенной сфере. Конспект лекций. - Владивосток: ВГУЭС, 2005. -35с
- 155 Инновационное развитие: экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями/ Под ред. Б.З. Мильнера. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 624с.
- 156 Смородинская Н. Тройная спираль как новая матрица экономических систем. Журнал Инновации № 4 (150), 2011.
- 157 Ицковиц Г. Тройная спираль. Университеты–предприятия–государство. Инновации в действии. Перевод с английского под редакцией А.Ф. Уварова. 2010.
- 158 PricewaterhouseCoopers, 2013: Государство и руководители крупнейших компаний мира: заключение нового социального договора между бизнесом и государством: // Центр гуманитарных технологий. URL: <http://gtmarket.ru/news/2013/02/22/5453>
- 159 Баринов В.А., Жмуров Д.А. Развитие сетевых формирований в инновационной экономике. Менеджмент в России и за рубежом. №1. 2007. С.4.
- 160 Prahalad C., Hamel G. The core competence of the corporation. Harvard Business Review. 1990. С.79-90.

- 161 Martinez L. Governance Networks as collaborative platforms for innovation in the public sector. 2011
- 162 Викторова З.С. Сетевой подход как методология исследования процесса принятия государственных решений. Дис. Канд. Полит. наук: 23.00.01/МГУ. М.: 2009.
- 163 Ермолин И.В. Сетевая координация акторов в ЕС (на примере стран Северной Европы) Дис. Канд. полит наук: 23.00.02/МГИМО. – М., 2009
- 164 Градосельская Г. В. Сетевые измерения в социологии: Учебное пособие / Под ред. Г. С. Батыгина. М.: Издательский дом «Новый учебник», 2004. — 248 с.
- 165 Быкова В.А. Управленческие сети в публичной политике (опыт Москвы). Автореферат диссертации. Москва. 2011
- 166 Государственная программа по форсированному индустриально-инновационному развитию Республики Казахстан. – Астана: Акорда, - 2010.
- 167 Государственная программа развития образования Республики Казахстан на 2011-2020. – Астана, 2010.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

ВОПРОСЫ ДЛЯ ИНТЕРВЬЮ

руководителей университетских служб по организации практики и трудоустройства обучающихся

1. Ваше подразделение занимается содействием в трудоустройстве выпускников. Вы также работаете с выпускниками в рамках Ассоциации выпускников. Каковы особенности и механизмы организации трудоустройства выпускников профильной магистратуры специальности «Менеджмент» и «Государственное и местное управление»?
2. С какими организациями и компаниями вы сотрудничаете в рамках трудоустройства выпускников профильной магистратуры по вышеназванным специальностям?
3. Где работают выпускники специальностей «Менеджмент» и «Государственное и местное управление»? В каких организациях?
4. На какую позицию принимают выпускников профильной магистратуры специальности «Менеджмент»? Имеются ли у вас данные по количеству выпускников прошлого учебного года, трудоустроенных на руководящие позиции? Есть ли среди них такие, кто занимает позиции топ-менеджеров, менеджеров среднего и низового уровня? Возможно ли получить сведения по количественным данным трудоустроенных выпускников?
5. В каких организациях и компаниях проходят производственную практику студенты и магистранты специальностей «Менеджмент» и «Государственное и местное управление»?
6. Проводите ли вы опрос работодателей на предмет удовлетворения знаниями и навыками ваших выпускников? Считаете ли Вы, что выпускники профильной магистратуры обладают необходимыми управленческими компетенциями, соответствующими требованиям работодателей?
7. Есть ли среди известных топ-менеджеров казахстанских компаний или руководителей государственных организаций выпускники вашего университета?
8. Что бы Вы предложили для повышения конкурентоспособности выпускников специальностей «Менеджмент» и «Государственное и местное управление»?

Большое спасибо!

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Сопроводительное письмо и анкета для выпускников программ Executive MBA и MBA (Магистр Делового Администрирования)

Выпускникам программ Executive MBA и MBA

Уважаемый выпускник!

В рамках проводимого исследования рынка бизнес образования Казахстана, приглашаем Вас принять участие в опросе выпускников программ MBA и Executive MBA. Цель данного опроса - получение объективной информации о степени удовлетворенности выпускниками качеством подготовки профессиональных управленческих кадров местными вузами/бизнес школами, выявление имеющихся проблем и определение путей их решения для обеспечения эффективного развития бизнес программ и системы бизнес образования в целом.

Ваше мнение и Ваши экспертные оценки чрезвычайно важны для анализа ситуации, а также для разработки предложений и практических рекомендаций по улучшению и совершенствованию качества бизнес образовательных программ в отечественных вузах.

Ваши ответы, наряду с ответами и оценками ваших коллег, будут использованы исключительно в обобщенном виде. Конфиденциальность гарантируется.

Заранее благодарю за Ваш вклад и участие!

Агипа Монобаева
Докторант программы PhD
КазЭУ имени Т. Рыскулова
Тел.: (727) 377-11-70
8 7770231515

АНКЕТА

1. Ваш возраст: _____

2. Ваш пол: мужской женский

3. Год поступления на программу МВА/ЕМВА: _____

Год получения степени МВА/ЕМВА: _____

4. Каков был источник оплаты вашего обучения?

- собственные средства полностью за счет компании
 частично за счет компании за счет банковского кредита
 за счет спонсора другое: _____

5. Какой была Ваша позиция до поступления на МВА?

- собственник бизнеса специалист менеджер среднего звена
 топ менеджер безработный другое: _____

6. Каковы были главные причины вашего поступления на МВА (отметьте 3 гл. причины):

- получить новые знания сменить работу
 получить руководящую должность открыть собственный бизнес
 установить полезные связи получить прибавку к зарплате
 систематизировать имеющиеся знания выехать на зарубежный модуль
 получить управленческие компетенции получить практические навыки
 другое: _____

7. Насколько Вы были знакомы с задачами и проблемами Вашей (будущей) профессиональной деятельности до поступления на программу?

- знаком детально со всеми задачами и проблемами;
 достаточно знаком с основными задачами;
 знаком, но не достаточно;
 не знаком

8. Чувствуете ли Вы себя подготовленным для управленческой работы в компании?

- да, вполне да частично нет

9. Знание и освоение каких учебных курсов (дисциплин) помогло формированию ваших способностей решать задачи Вашей (предстоящей) профессиональной деятельности? (укажите 3 основных курса)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Стратегический менеджмент | <input type="checkbox"/> Финансы и бухгалтер для менеджеров |
| <input type="checkbox"/> Организационное поведение | <input type="checkbox"/> Управление персоналом (HRменеджмент) |
| <input type="checkbox"/> Количественные методы в бизнесе | <input type="checkbox"/> Правовая среда бизнеса |
| <input type="checkbox"/> Операционный менеджмент | <input type="checkbox"/> Корпоративное управление |
| <input type="checkbox"/> Управление маркетингом | <input type="checkbox"/> Корпоративные финансы |
| <input type="checkbox"/> другое: _____ | |

10. Что бы Вы порекомендовали вузу по улучшению качества образовательных программ? _____

11. Считаете ли Вы необходимым ввести новые учебные курсы в учебный план MBA? да нет затрудняюсь ответить

11a. Если Вы обозначили «да», дайте предложения по новым дисциплинам: _____

12. Кто из преподавателей оказал наибольшее положительное влияние на вашу профессиональную подготовку: _____

13. Какие методы обучения, на Ваш взгляд, были наиболее эффективны на программе MBA:

- | | | |
|---------------------------------------|--|---|
| <input type="checkbox"/> кейс-стади | <input type="checkbox"/> бизнес симуляция (деловая игра) | <input type="checkbox"/> лекция |
| <input type="checkbox"/> дискуссия | <input type="checkbox"/> мозговой штурм | <input type="checkbox"/> работа в малых группах |
| <input type="checkbox"/> другое _____ | | |

14. Удалось ли Вам внедрить результаты исследований, проведенных Вами в рамках вашей магистерской диссертации?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> да, очень результативно | <input type="checkbox"/> да, но не получил ожидаемые результаты |
| <input type="checkbox"/> нет, не пытался внедрять | <input type="checkbox"/> собираюсь внедрить |

15. В чем, по Вашему мнению, преимущества зарубежного модуля?

- знакомство с зарубежной системой образования;
- получение международного сертификата;
- изучение опыта ведения бизнеса за рубежом путем общения с профессорами, посещения зарубежных компаний и общения с менеджерами;
- установление полезных деловых контактов;
- знакомство с другой культурой;

другое: _____

16. Что дало Вам обучение на MBA?

- ничего не дало;
- получил продвижение по карьерной лестнице;
- повысилась заработная плата;
- усилились общеинтеллектуальные способности;
- систематизировались знания;
- усилилась способность к самооценке, анализу и обобщению;
- повысилась ответственность за качество результатов своей работы;
- появилась способность пересмотра подходов к решению стратегических задач;
- освоил навыки моделирования, практикую работу с моделями;
- улучшилась способность убеждения, доказательства, аргументации, обоснования своей позиции;
- приобрел умение прогнозировать последствия своих решений и действий;
- установил деловые контакты, расширил круг общения;
- другое: _____

17. Как изменилась Ваша карьера после обучения на MBA?

- работаю на той же позиции
- получил повышение в должности
- назначен топ-менеджером в своей компании
- приглашен на позицию топ-менеджера в крупную компанию
- открыл свой бизнес
- параллельно веду общественную работу в профессиональной ассоциации
- приглашен на управленческую позицию в международную компанию
- другое: _____

18. Как изменился Ваш доход после получения MBA?

- повысился на 30%
- не изменился
- повысился на 50%
- повысился на 70%
- повысился на 100%
- не изменился, но получил другие льготы
- другое: _____

19. Насколько и в какой форме Вы заинтересованы в продолжении контактов с вузом/бизнес школой:

- продолжаю общение с отдельными бизнес-тренерами, получаю консультации;
- планирую посещать краткосрочные курсы (семинары) в этом вузе;
- обучаюсь/планирую поступать на DBA в этом вузе;
- принимаю участие в деятельности Ассоциации выпускников;
- планирую проводить мастер-классы и в будущем – преподавать в этом вузе;

хочу предложить разработать совместную инновационную исследовательскую программу, в рамках которой преподаватели бизнес школы могут проводить прикладные исследования в моей компании (результаты исследований будут внедряться в моей компании для повышения конкурентных преимуществ).

не заинтересован в продолжении контактов.

другое: _____

20. Намерены ли Вы рекомендовать программу MBA (на которой Вы обучались) и другие программы вуза/бизнес школы вашим коллегам и друзьям?

да, безусловно

нет

не знаю

21. Ваши предложения по улучшению качества учебного процесса в вузе/бизнес школе: _____

Спасибо за участие!

Имя, фамилия и контакты (по желанию) _____

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Таблица 19 - Анализ предложений программ MBA и DBA в Казахстане

Бизнес школа, ее преимущество	Программа	Продолжительность	Требования к поступлению	Форма обучения и стоимость
<p>Almaty Management University (МAB)</p> <p><i>Аккредитован AMBA, IQA (CEEMAN), имеет 4 пальмовые ветви в рейтинге Eduniversal.</i></p>	1) MBA совместно с Маастрихтской Школой Менеджмента (Нидерланды)	2 года	- наличие высшего образования; - управленческий опыт работы не менее 3-х лет;	Модульная 3 450 000 тг.
	2) MBA совместно с Sheffield Hallam University (Великобритания)	2 года	-высокая личная мотивация; -вступительный тест «Management Admission Test» (MAT);	модульная 3 250 000 тг.
	3) MBA совместно с Российской академией народного хозяйства и гос. службы (РАНХиГС) при Президенте РФ	2 года	- сертификат TOEFL/IELTS; -собеседование.	модульная 3 350 000 тг.
	4) Казахстанская программа MBA	2 года		модульная 2 650 000 тг.
	5) DBA совместно с РАНХиГС при Президенте РФ	3 года	-наличие степени Магистра; - управленческий опыт работы не менее 5-ти лет.	Модульная 32 710 у.е.
<p>Университет КИМЭП</p> <p><i>Занимает место в национальном рейтинге вузов по направлению «Экономика и бизнес».</i></p> <p><i>Аккредитован AQAA, FIBAA, EAPAA</i></p>	1) Executive MBA для управленческих кадров	1.5 года	-наличие высшего образования; - управленческий опыт работы; -вступит. экзамен по спец-ти и ин. языку.	модульная 123500 тг. за 1 кредит
	2) Казахстанская программа MBA (возможна двойная степень MBA+Магистр)	2 года	-наличие высшего образования; - вступит. экзамены по спец-ти и иностр. языку	Модульная 65370 тг. за 1 кредит
	3) Казахстанская программа DBA	6 лет в среднем	наличие степени Магистра; - управленческий опыт работы.	модульная 65370 тг. за 1 кредит
<p>IBS КазЭУ имени Турара Рыскулова</p> <p><i>Бренд легендарного Нархоза, сильный международный компонент</i></p>	1) MBA с Европейским университетом (Швейцария)	2 года	- наличие высшего образования; - стаж работы не менее 2-х лет; вступит. тесты и собеседование.	модульная 5500 евро+ 1500000 тг.
	2) Executive MBA «Стратегический менеджмент»	1 год	наличие высшего образования; управленческий опыт.	модульная 2000000 тг.

Продолжение таблицы 19				
	3) Executive MBA «Финансовый менеджмент»	1 год	наличие высшего образования; - управленческий опыт работы;	Модульная 2000000тг. вечерняя 2000000тг.
	4) MBA «Финансовый менеджмент» (вечерний формат)	2 года	-вступит. тесты и собеседование. - наличие высшего образования; - стаж работы не менее 2-х лет; -вступит. тесты и собеседование.	
	5) MBA (модульный график обучения с применением ДОТ) Специализации: Финансовый менеджмент; Стратегический менеджмент.	2 года	- наличие высшего образования; - стаж работы не менее 2-х лет; -вступит. тесты и собеседование.	модульная 1300000тг.
	6) DBA с Европейским университетом (Швейцария)	3 года	-наличие степени Магистра; - управленческий опыт работы не менее 5-ти лет.	модульная 6500 евро+ 2500000тг
Бизнес Школа UIB <i>Аккредитация AQA</i>	Казахстанская программа MBA Специализации: Общий менеджмент, Финансы, Маркетинг.	2 года	- наличие высшего образования; - стаж работы не менее 2-х лет.	модульная 1 800 000 тг
Бизнес школа КБТУ <i>Специализированный MBA в сфере нефти и газа</i>	1)MBA –Finance	1 год	- наличие высшего образования; -	вечерняя 1 750 000
	2) MBA – General Management	1 год	стаж практической работы;	вечерняя 1 750 000
	3) MBA –Oil & Gas	1 год	- сертификат TOEFL /IELTS.	вечерняя/ дистанц. 1 950 000
Бизнес Школа КазГЮУ, г.Астана	1) MBA 2) Executive MBA 3) DBA	1.5-2 года	-наличие степени бакалавра, специалиста; -стаж работы (мин.2 года).	очно-вечерняя, модульная
Высшая школа бизнеса Назарбаев университета	1)Программа MBA и Executive MBA совместно с бизнес школой Фукуа университета Дьюк (США)	14 мес.	-наличие высшего образования; - управленческий опыт работы; -вступит. экзамены.	\$48000

Продолжение таблицы 19				
Университет Туран <i>Диплом МГУ</i>	Executive MBA “Стратегический маркетинг» МГУ им. Ломоносова	1 год	-наличие высшего образования; - управленческий опыт работы.	\$12000
Академия РФЦА <i>Высокий рейтинг школы НЕС</i>	1) Executive MBA – Finance совместно с бизнес школой НЕС (Франция)	1.5 года	- наличие высшего образования в области финансов; - управленч. опыт работы не менее 2-х лет; -знание англ.языка.	Модульная 20000 евро
	2) Executive MBA совместно с университетом Я. Коменского (Чехия). Специализации: Общий и стратегический менеджмент.	1.5 года	-наличие высшего образования; - управленческий опыт работы.	Модульная 12500 евро
Лондонская Школа Бизнеса и Финансов (LSBF) <i>международ. дипломы</i>	1)Global MBA	15 мес.	- наличие высшего образования; сертификат TOEFL /IELTS.	дневная/ дистанц. \$15200
	2) GGSB MBA совместно с Гренобльской высшей школой бизнеса (Франция)	12 мес. - очная ф.		\$38400
	3) CUC MBA совместно с Concordia University (США)	24 мес. дистанц.		\$27200
Moscow Business School (MBS) <i>Хорошее качество дистанц. программ</i>	1)MBA -Start	2 года	-законченное высшее образование; -опыт работы более 2-х лет.	дистанц. 545000 тг.
	2)MBA- Магистр	2 года		очная/дист анц. 1245000тг.
	3) MBA –Professional	2 года		очная/дист анц. от 745000 тг.
	4)MBA – отраслевые программы	2 года		от 1095000 тг.
Бизнес Школа Евразия, г.Алматы <i>Швейцарский диплом</i>	Программы Швейцарской Бизнес Школы SBS: 1)MBA «Международный Менеджмент 2)MBA Международные финансы и банки.	1.5 года	-наличие высшего образования; - управленческий опыт работы не менее 2х лет; -собеседование.	2500000тг.

Продолжение таблицы 19				
	3) DBA	2.5 года	-наличие степени Магистра; - управленческий опыт работы не менее 5-ти лет.	3000000тг.
Школа Менеджмента и Бизнеса (ASMB), г.Астана	Программы Швейцарской Бизнес Школы SBS: • Master of Business Administration (MBA) • Master of Science in Public Administration (MPA) • Executive Master of Business Administration (EMBA)	1.5 года	-наличие высшего образования; - управленческий опыт работы не менее 2х лет.	14115 Евро
		1.5 года	для <u>EMBA</u> : степень Магистра, управл. стаж не менее 5 лет	13290 евро
		1.5 года		18760 Евро
The Open Business School <i>Удобный формат и хорошее качество</i>	MBA ISMA «Управление предпринимательской деятельностью» - совместная программа с Высшей школы Менеджмента Информацион. Систем, Латвия) и AFW (Wirtschaftsakademie Bad Harzburg GmbH, Германия).	2 года	-наличие высшего образования; -опыт практической работы.	1794000 тг.