



В 2012 ГОДУ КОЛИЧЕСТВО БЕСПЛАТНЫХ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ МЕСТ В МАГИСТРАТУРЕ ВЫРОСЛО НА 20%

мих образовательных программ победителей, например, Амурский государственный университет разработал проект исходя из потенциала горно-металлургического кластера и потенциального создания энергетической особой зоны в своем регионе, сделав упор на подготовку студентов по специальностям «прикладная геология», «горное дело», «электроэнергетика» и «электротехника». Брянская государственная инженерно-технологическая академия делает акцент на подготовке специалистов для строительного и лесопромышленного комплексов, дорожного и коммунального хозяйств по специальностям «современные технологии в строительстве, стройиндустрии и дорожном хозяйстве региона», «менеджмент

производственных процессов в лесопромышленном комплексе региона» и др.

ЦЕЛЕВАЯ ПОДГОТОВКА

После вступления федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» каждый из участников трехстороннего соглашения «студент — вуз — предприятие» получил не только гарантии соблюдения обязательств, но и реальную ответственность за выполнение договора. «Это новое понимание целевого обучения, закрепленное в законе „Об образовании в Российской Федерации“», — подчеркивает министр образования и науки РФ. Новый механизм взаимодействия с вузами позволяет предприятиям выбирать наиболее перспективных

абитуриентов, а кроме того, дает представителям бизнеса конкретные гарантии инвестиций в будущих сотрудников. «Раньше в законодательном порядке не было предусмотрено обязательств ни со стороны работодателей, ни со стороны студентов. Теперь же при поступлении по целевому набору студент заключает с работодателем договор, в котором четко прописываются обязанности сторон», — напоминает господин Ливанов.

Так, если студент после выпуска не захочет работать в компании-партнере, он должен возместить оплату своей социальной поддержки, а также выплатить штраф — названные расходы в двукратном размере. Аналогичный механизм действует и в обратную сторону. Если компания не может обе-

спечить последующее трудоустройство выпускника, она обязана выплатить ему компенсацию в двукратном размере расходов, потраченных на меры социальной поддержки.

СЛОВО СПЕЦИАЛИСТАМ

«Сотрудничество вуза и предприятий давно находится, что называется, в тренде отечественной образовательной политики», — подчеркивает декан кафедры Высшей школы управления и инноваций МГУ им. М. В. Ломоносова Елена Шмелева. «Современный рынок труда неразрывно связан с системой образования», — соглашается Татьяна Баскина, заместитель генерального директора кадрового холдинга «Анкор».

По мнению экспертов, сейчас предприятия как никогда заинтересованы в том, чтобы специалисты приходили к ним уже подготовленными из вузов. «В последнее время огромная заинтересованность в квалифицированных кадрах возникла именно у предприятий. Если в прошлом вуз шел на предприятие, то сейчас, наоборот, предприятие идет в вузы. Компании-производители, приходящие на российский рынок, выстраивая стратегию развития персонала, изначально уделяют большое внимание блоку „работа с вузами“.

Их задача — так выстроить взаимодействие с учебными заведениями, чтобы, с одной стороны, внедрить свои квалификационные требования на этапе подготовки кадров, а с другой стороны, создать поток этих кадров на свои предприятия», — говорит Валерий Васин, генеральный директор консалтинговой компании CASE.

Государство сегодня прикладывает значительные усилия к переориентации системы образования на потребности развития экономики. Все вышеперечисленные меры направлены на подготовку тех профессионалов, которые реально нужны промышленному и социальному сектору. Это залог и востребованности выпускников, и динамичного развития производства. ■

«ЗАКОН НЕ ДАЕТ КОНКРЕТНЫХ РЕШЕНИЙ»



ОЛЬГА ЕРАХТИНА, ДОЦЕНТ КАФЕДРЫ ГРАЖДАНСКОГО И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО ПРАВА ПЕРМСКОГО ФИЛИАЛА НИУ ВШЭ, РУКОВОДИТЕЛЬ НАПРАВЛЕНИЯ «ЮРИСПРУДЕНЦИЯ», РАССКАЗАЛА О ТОМ, ПОЧЕМУ КОРПОРАТИВНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО НЕ ЯВЛЯЕТСЯ ПАНАЦЕЕЙ ОТ ВСЕХ ПРОБЛЕМ И КАК ДЕТАЛЬНО ПРОРАБОТАННЫЙ УСТАВ МОЖЕТ ЗАЩИТИТЬ КОМПАНИЮ ОТ ВНУТРЕННИХ КОНФЛИКТОВ И ПОПЫТОК НЕДРУЖЕСТВЕННОГО ПОГЛОЩЕНИЯ.

— Корпоративные отношения в России развиваются очень динамично. Какие проблемы сегодня есть в этой сфере?

— Главная проблема — это большой разрыв между правовой основой, регулирующей деятельность корпораций, и ре-

альными потребностями бизнеса. Это случилось из-за того, что в России сначала были приняты законы, а потом уже стала формироваться деловая практика. Существующие пробелы в законодательстве активно используются для захвата власти в компаниях, «перекраивания» системы управления и других злоупотреблений.

Однако обозначенные проблемы связаны не только с несовершенством законодательства. Здесь большую роль играет и недостаточное внимание учредителей и менеджмента к разработке устава и других локальных актов компании. Скажу больше, многие собственники и управленцы в принципе не видят разницы между «корпоративным управлением» и «управлением компанией».

Управление компанией — это деятельность менеджеров, которые руководят текущими делами, а корпоративное управление — это система внутреннего взаимодействия между акционерами, руководством компании и другими заинтересованными лицами. Дело в том, что интересы лиц, связанных с деятельностью компании, — мажоритарных и миноритарных акционеров, инвесторов и менеджеров — часто противоречат друг другу. Главная цель корпоративного управления — обеспечение баланса интересов всех участников корпорации. Неэффективное корпоративное управление приводит к конфликту интересов и может стать причиной серьезных проблем как для корпорации, так и для ее акционеров.

— Что лежит в основе эффективного корпоративного управления?

— Основным инструментом корпоративного управления является корпоративное право. В целом система мер, направленных на предупреждение корпоративных конфликтов, закреплена на законодательном уровне. Но закон стандартен и не

дает конкретных решений. В нем содержится лишь набор общих механизмов. В свою очередь учредителям и менеджерам корпорации необходимо самим на основе правовых норм выстроить такую систему правил взаимодействия, которая обеспечит баланс интересов внутри их конкретной организации. Это сложная задача, и основная роль в ее решении должна отводиться уставу и внутренним документам компании. К их разработке следует подходить очень внимательно.

— То есть на практике этой сфере не уделяется достаточного внимания?

— Да, зачастую учредители компании уверены, что устав — это формальный документ, который нужен просто потому, что без него компания по закону не имеет права существовать. Бывает, что устав отдадут на разработку стороннему юристу, который не в курсе всех взаимоотношений долевых собственников. В итоге создается типовой документ, не имеющий практической значимости. В то время как устав, в котором проработаны все разделы и положения, может стать эффективным инструментом защиты от целого ряда проблем и злоупотреблений.

— Можете привести пример, как именно устав помогает решить внутренние проблемы компании?

СПРАВКА

В Пермском филиале НИУ ВШЭ курс «Корпоративное управление» преподается с 2001 года. Его читает преподаватель кафедры стратегического менеджмента Татьяна Пономарева (училась в Шулехской школе бизнеса университета Торонто, программа «Корпоративное управление» — в рамках проекта ВШЭ для представителей бизнеса и научной среды, изучающих инструменты корпоративного управления). В последние шесть лет данный курс был дополнен блоком «Корпоративное право». Правовые аспекты корпоративного управления преподает доцент кафедры гражданского и предпринимательского права ПФ НИУ ВШЭ, руководитель направления «Юриспруденция» Ольга Ерахтина.