

Роль бизнес-образования в исполнении социально-экономических потребностей современного общества

© 2010 В.Г. Гордеев

Московская международная высшая школа бизнеса “МИРБИС”

Email: slava@gordeyev.ru

В статье рассматривается ряд ключевых факторов, влияющих на процесс формирования социальной ответственности бизнеса, основным из которых является подготовка социально ориентированного управленческого персонала современными бизнес-школами. Проанализированы задачи, стоящие перед современным бизнес-образованием, приведены условия их реализации, названы способы повышения социальной направленности образовательных программ.

Ключевые слова: бизнес-образование, социальная ответственность, управление образованием, современный менеджер.

Становление рыночной системы в России определяет динамичный характер изменения условий хозяйствования экономических субъектов, которые получили свободу выбора во многих сферах деятельности. В настоящее время основной целью экономической политики государства является создание условий для устойчивого экономического роста, обеспечивающего населению страны высокий уровень качества жизни.

Придерживаясь заданного вектора, с начала XXI в. российский бизнес постепенно приобретает цивилизованные черты, о чем свидетельствуют повсеместное внедрение в практику работы предприятий стандартов корпоративной социальной ответственности, повышение активности компаний в реализации социальной политики, а также появление методических разработок в области управления социальной ответственностью.

В общих чертах корпоративную социальную ответственность можно определить как добровольный вклад компании в развитие общества и социально-экономической и экологической сфер, направленный на их качественное улучшение. Вклад компании напрямую связан с ее деятельностью, выходит за рамки определенного законом минимума и осуществляется путем проведения комплекса долгосрочных социальных программ в приоритетных для компании направлениях.

Европейская Комиссия в своих документах опирается на самое широкое возможное определение: “Корпоративная социальная ответственность, по своей сути, является концепцией, при помощи которой компании на добровольной основе интегрируют социальные обязательства и обязательства по охране окружающей среды в свою деятельность и взаимодействие с партнерами”¹.

В западных странах социальная ответственность бизнеса функционирует как устойчивый социальный институт, она рациональна и эффективна. Суще-

ственное распространение корпоративная социальная ответственность получила в ходе интеграционных процессов в Европейском Союзе, что нашло отражение в социальном законодательстве ЕС на национальном и государственном уровнях. В частности, с призывом о социальной ответственности к бизнес-сообществу обратился Лиссабонский саммит ЕС (2000). Опубликована специальная “Зеленая книга” (GREEN PAPER), посвященная конкретным формам расширения социальной ответственности на территории Европейского союза. Социальная ответственность рассматривается не только как способ повышения эффективности и конкурентоспособности европейских транснациональных компаний, но и как важный фактор социальной интеграции общества.

В России процесс становления российской модели корпоративной социальной ответственности находится на начальных этапах своего развития и протекает в условиях господствующих позиций государства, крайне слабого развития институтов гражданского общества и олигархического развития бизнеса.

Торгово-промышленная палата России разработала “Стандарт социальной ответственности предприятий и организаций, зарегистрированных в Российской Федерации”. В ноябре 2004 г. в Москве на XIV съезде Российского союза промышленников и предпринимателей (работодателей) одобрена Социальная хартия российского бизнеса. Этим документом устанавливаются общие этические принципы деятельности российского бизнеса. В их числе в качестве ключевых приоритетов бизнеса провозглашены принципы обеспечения здоровья и безопасности труда работников, признания трудовых прав работников, включая право на достойное вознаграждение труда, предотвращения любых форм дискриминации и принудительного труда, поддержки участия ра-

ботников в решении принципиальных вопросов развития предприятий.

На современном этапе развития для России актуальными являются те функции социальной ответственности бизнеса, которые направлены на снижение социальной напряженности, улучшение качества жизни человека и общества, оздоровление природной среды, включение представителей бизнеса в процесс решения социальных проблем и самоуправление общественной жизнью.

Разработка эффективной социальной политики становится обязательным элементом хозяйственной деятельности, что, несомненно, увеличивает возможность предприятий в достижении ими своих стратегических целей за счет:

- значительного повышения трудовой мотивации работников и, как следствие, роста производительности труда;
- привлечения и аккумуляции высококвалифицированного персонала;
- снижения расходов на выплаты по временной нетрудоспособности посредством разработки мероприятий по охране труда и здоровья работников;
- улучшения репутации предприятия в бизнес-среде;
- повышения конкурентоспособности предприятия на рынке.

Учитывая вышесказанное, можно сделать вывод о том, что социально ответственное поведение обусловлено в большей степени прагматичными целями организации, а возможность получения экономического эффекта задает определенный темп в развитии научных подходов к управлению социальной ответственностью.

Сегодня все больше компаний приходит к пониманию того, что требование к сотрудникам придерживаться социально ответственного поведения не может быть выполнено без предоставления им необходимой информации о важности такого поведения и наделяния их соответствующими инструментами для его соблюдения. В связи с этим вопросы подготовки бизнесменов и менеджеров в системе бизнес-образования, равно как и вся проблематика, связанная с обучением кадров, выдвинулись на передний план социально-экономической политики. В условиях значительных социально-политических, экономических и технологических трансформаций, переживаемых человечеством, от решения этих вопросов зависит в конечном счете то, насколько структурно динамичной и конкурентоспособной будет та или иная национальная экономика и, как следствие, насколько велики будут возможности претворения в жизнь различных социальных проектов.

Бизнес-образование – сравнительно новое для нашей образовательной системы понятие, связан-

ное с развитием рыночной экономики. Как уникальный социальный феномен, этот вид профессионального обучения превратился в междисциплинарную область образовательной деятельности, основу получения знаний, умений и навыков для предпринимательства и бизнеса. Социальная обусловленность и прагматическая направленность бизнес-образования вызваны к жизни потребностями создания класса управленцев для рыночной экономики, формированием цивилизованных рыночных отношений и необходимостью поддержки субъектов бизнеса и предпринимательства.

Современную эпоху принято характеризовать терминами “глобализация” или “постиндустриализм”. Необходимо выделить ряд особенностей нашего времени, которые непосредственно влияют на проблемы образования вообще и бизнес-образования в частности.

Во-первых, резкий рост динамизма потребностей и технологий. Это предопределяет качественное повышение неопределенности социально-экономических процессов. Существенно возрастает количество показателей, которые должны выступать предметом исследования в прогнозе.

Во-вторых, важнейшим качеством человека и института становится способность адаптироваться к быстро меняющимся потребностям и приоритетам. Способность творчески осмысливать задачи и находить нестандартные решения является теперь важнейшим конкурентным преимуществом участника хозяйственного процесса, вытесняя столь важную еще недавно дисциплинированность и готовность четко выполнять спущенные сверху указания².

В-третьих, глобализация связана с обострением конкуренции. Экономическая и социальная жизнь приобретает все более открытый характер, капиталы и специалисты все более свободно передвигаются по миру. Это ведет к созданию единого рыночного пространства с большим количеством игроков. Тем самым конкуренция обостряется, несмотря на развитие крупных транснациональных корпораций. В отличие от начала XX в., в условиях глобализации крупные корпорации не обязательно приобретают монополистический характер, если только данная страна не является искусственно закрытой для международной конкуренции.

В-четвертых, разворачивается институциональный кризис отраслей, связанных с человеческим капиталом, и прежде всего образования, здравоохранения, пенсионной системы. Он также связан с фундаментальными сдвигами, происходящими в обществе. Современная модель *welfare state* была в основном сформирована в конце XIX в. для аграрного общества, проводящего индустриализацию, т.е. для общества с высокими показателями рождаемости, с преобладанием молодых возрастов над пожи-

лыми и сельского населения (не пользующегося социальными выплатами) над городским. Всех этих предпосылок уже не существует. Демографический кризис сокращает бюджетные возможности решения социальных проблем, что ведет к институциональному кризису секторов социальной сферы.

В данной связи в мире практически отсутствует передовой опыт решения проблем социальной сферы. Необходим поиск новых институциональных решений, обеспечивающих резкое повышение эффективности инвестиций в человека, и та страна, которая первой найдет эти решения, получит реальное преимущество для ускоренного рывка в постиндустриальное общество³.

Перечисленные особенности современного социально-экономического развития должны приниматься во внимание при построении современных образовательных систем. Для этого требуется пересмотр и внесение принципиальных изменений в систему подготовки управленческих кадров всех звеньев.

За неполных два десятилетия бизнес-образование стало одним из основных источников кадров для рыночной экономики, от которых зависит развитие предпринимательства как основы рыночной экономики, достижение социально значимых целей и реальных результатов во всех отраслях. В современном российском законодательстве закреплены, хотя и постоянно эволюционируют, основы профессионального образования, в том числе дополнительного. Создана широкая сеть субъектов бизнес-образования - бизнес-школы, региональные и муниципальные учебные центры, корпоративные и виртуальные университеты, консультативные и обучающие фирмы и т.п. В итоге бизнес-образование получило статус самостоятельной части системы образования России.

Нельзя не отметить, что становление и развитие российского бизнес-образования состоялось и сохраняет свою позитивную динамику благодаря инициативе и целеустремленности ведущих вузов экономического и управленческого профиля: Академии народного хозяйства при Правительстве РФ; Государственного университета управления; Финансовой академии при Правительстве РФ; Государственного университета - Высшей школы экономики; Российской экономической академии им. Г.В. Плеханова; Санкт-Петербургского государственного университета; Санкт-Петербургского государственного университета экономики и финансов; Московского государственного университета экономики, статистики и информатики; экономического факультета и школы менеджмента МГУ им. М.В. Ломоносова; Всероссийской академии внешней торговли и ряда других крупных вузов, имеющих большой научно-методический, матери-

ально-технический потенциал и традиции в области фундаментального экономического образования. Вместе с тем реальным локомотивом развития бизнес-образования стали отдельные учебные заведения (самостоятельные или в виде автономных подразделений крупных вузов), условно объединяемые понятием "бизнес-школы", которые сначала по своему замыслу, а затем уже на практике начали реализовывать современную модель бизнес-образования в российских учебных заведениях.

В методологии подготовки менеджеров большое значение придается инновациям, разработке и использованию различных форм интенсивной учебной работы. Через современное бизнес-образование пролегает путь к достижению успеха любых организаций в их экономическом развитии. Оно играет в последние годы ключевую роль в экономическом просвещении населения, развитии предпринимательских навыков, расширении ассортимента и повышении качества образовательных услуг.

Важной функцией бизнес-образования стало развитие коммуникаций, укрепление связей между предпринимательскими структурами и обществом. В его задачу входит также содействие престижу и укреплению культуры бизнеса, формирование гражданских и нравственных стандартов. Одновременно, будучи рыночной структурой, бизнес-образование является самой представительной частью рынка образовательных услуг.

В современной России школы бизнеса уже рекомендовали себя в качестве эффективного механизма формирования среднего класса предпринимателей и бизнесменов, обретения новых социальных ценностей, укрепления понимания сути бизнеса как деятельности по производству услуг и продукции, востребованных рынком и приносящих прибыль. Следует отметить, что многие российские управленцы обладают не только высоким интеллектуальным потенциалом для овладения специальными знаниями, но и явно выраженными способностями к занятию предпринимательством.

Однако одной из главных целей бизнес-образования остается формирование позитивных социальных ценностей у менеджеров, предпринимателей, бизнесменов.

Подготовка социально ответственного персонала - прямая задача российской системы образования, об этом говорится в Национальной доктрине об образовании и законе "Об образовании"⁴, что особенно актуально для бизнес-образования, так как именно в его среде формируются специалисты-управленцы, играющие ключевые роли в социально-экономическом развитии страны.

В условиях экономики, ориентированной на инновации, происходят коренные изменения образовательной парадигмы: образовательное учрежде-

ние должно не только дать профессиональные знания, умения и навыки, но и сформировать ряд профессионально значимых и социально необходимых личностных качеств (компетенций), характеризующих социальный портрет будущего специалиста, таких, как культура системного мышления; культура организационного поведения; коммуникативная культура; умение работать в команде; толерантность; стремление к самообразованию и саморазвитию; высокая профессиональная ответственность; организаторские и лидерские качества; устойчивость к постоянно изменяющимся социальным, психологическим и экономическим факторам; гибкость и креативность мышления; умение представлять свои профессиональные и личные качества; культура здоровья и здорового образа жизни.

Решение поставленной задачи возможно лишь при условии повышения гуманистического и этического потенциала реализуемых в учебном заведении образовательных программ, а также путем формирования мировоззрения социально ответственного менеджера у обучающихся в системе бизнес-образования.

Социальная ответственность менеджера формируется системой требований, выражающих культурные, нравственные и другие ценности общества, которые получают общественное признание и становятся этическим критерием поведения. Этот вид ответственности является частью социальной ответственности бизнеса, которая выражается в готовности последнего принять на себя обязательства по решению части социальных проблем. Социально ответственный бизнес формирует через своих менеджеров стандарты деловой культуры, которые становятся важным ресурсом эффективного организационного поведения. Эффективного, поскольку предупреждают конфликт бизнеса и общества и повышают корпоративную лояльность персонала.

Современный менеджер, ориентируясь в своей деятельности на получение прибыли, должен находить оптимальное соотношение ее (т.е. прибыли) с нагрузкой, ущербом, оказываемым на окружающую среду. Таким образом, в связи с ужесточенными требованиями на рынке труда современный менеджер должен обладать не только такими компетенциями, как профессиональная, информационная, коммуникативная, но и иметь сформированную экологическую компетенцию.

В качестве основных наиболее действенных способов повышения гуманистической направленности образовательных программ, созвучных рекомендациям Министерства образования РФ по модернизации деятельности учебных заведений, могут быть названы следующие:

- создание междисциплинарных проблемно ориентированных образовательных курсов на основе

интеграции содержания различных дисциплин. Их содержание должно быть способно обеспечить формирование многогранного, целостного мировоззрения, восприятия социально-гуманитарных проблем и процессов внутренней и внешней политики, интегрального мышления личности;

- создание междисциплинарных социально-экономических курсов, ориентированных на формирование научного мировоззрения, способного к адекватному представлению единой картины мира;

- создание междисциплинарных профессионально ориентированных образовательных курсов на основе интеграции содержания различных общепрофессиональных и специальных дисциплин, нацеленных на развитие профессионально важных качеств управленца. На примере экологического направления в социально ответственном бизнес-образовании для внедрения в практику могут быть рекомендованы подобные курсы, содержание которых предусматривает формирование в ходе образования фундаментальных научных, правовых и экономических основ экологически безопасной и природоохранной деятельности, экологической культуры и мышления, а в ходе профессиональной и специальной подготовки - основ соответствующей технической и технологической квалификации;

- разработка и включение разделов социальной направленности в лекционные курсы, другие виды занятий и заданий по циклам профессиональных и специальных дисциплин по соответствующим направлениям воспитания (формирование мировоззрения и системы базовых (фундаментальных) ценностей - общечеловеческих, гражданских, профессиональных, определяющих отношение человека к быстро меняющемуся миру, нравственно-этическое воспитание, правовое, гражданско-патриотическое, трудовое и профессионально-творческое, эстетическое, экологическое и природоохранное и др.);

- включение в учебные планы профессионально-творческих заданий и занятий научно-исследовательского характера в подтвердивших свою эффективность формах: междисциплинарных курсовых научно-исследовательских работ; дипломных научно-исследовательских работ; лабораторно-исследовательских практикумов, семинаров;

- включение в учебный процесс личностно-ориентированных технологий обучающей деятельности, индивидуальных методов работы, позволяющих в максимальной степени учитывать способности, склонности и интересы каждого студента (слушателя);

- постановка и чтение факультативных и по выбору курсов лекций, проведение спецкурсов и семинаров по актуальным проблемам экологии, эстетики, отечественной и мировой культуры, психологии общения и коммуникативной культуры, эти-

ки, культуры здоровья, по социально-правовым проблемам.

Целью обучения должно быть формирование личности управленца, которому присущи гуманистическая ориентированность и высокая гражданственность, направленность на профессиональный успех и творческая устремленность, интеллигентность, социальная активность и коммуникабельность.

В институциональной форме процесс формирования социально ответственного мировоззрения должен осуществляться силами специальных структур университетов (бизнес-школ) через систему соответствующих мероприятий. Эти структуры обеспечивают целостность, последовательность и преемственность содержания и организационных форм обучения с учетом специфики факультетов и курсов, их традиций, кадрового потенциала, социальных запросов. При этом координирующим началом всей деятельности выступают ректорат и деканаты факультетов, которые способствуют гуманизации университетских и внутрифакультетских отношений, коллегиальности профессионально-трудовой деятельности преподавателей и студентов, рассматривая вопросы качества и этики преподавания на заседаниях ученого совета университета (бизнес-школы) и факультетов, осуществляя организацию и контроль качества учебного процесса.

Сегодня формирование социально ответственного мировоззрения может и должно быть понято не только как единовременная передача знаний и оценочных суждений от преподавателей, но и как взаимодействие и сотрудничество преподавателей и студентов (слушателей).

Решающую роль в координации усилий всех подразделений играет тщательное планирование и продуманная реализация мероприятий. Комплексный характер этого позволит скоординировать усилия всех подразделений, профессорско-преподавательского состава, общественных организаций и студентов, разумнее использовать их силы и возможности, активнее применять многообразие форм и методов социально ответственного образования.

В настоящее время существует ряд дисциплин, призванных развить экологическую компетентность менеджера. Основные из них: “Экология”, “Экологические основы природопользования”, “Экологический менеджмент”, “Социальная экология”, “Инженерная экология” и т.д. Во многом личностные качества специалиста помогают формировать и знания других дисциплин, соединенных с экологией межпредметными связями. Например, рассмотрение такой темы, как “Глобальные проблемы современности” в рамках курсов “Философия”, “Концепции современного естествознания”, включает анализ экологической проблемы как глобальной проблемы современности⁵. В рамках стратегического

менеджмента студентам целесообразно преподавать основы стратегического планирования с учетом экологических факторов.

С точки зрения современного образования, можно выделить три группы компонентов в структуре социальной ответственности:

1) *ценностно-нормативные* (включающие мотивационные, когнитивные и собственно ценностные параметры);

2) *аффективно-эмпатийные* (эмоции, отношение к трудностям, отношение к себе, эмпатия);

3) *организационно-коммуникативные* (динамический, регулятивный и результативный) параметры, которые позволяют формировать (конкретизировать) зону социальной ответственности обучающегося и его *личные* предательства о социальной ответственности как таковой⁶. Однако очевидно, что невозможно полностью научиться социально ответственному *хозяйственному* поведению вне хозяйства, вне экономической практики. Отсюда следует выделить два основных блока в методике формирования социальной ответственности личности обучающегося: *теоретико-методологический* и *хозяйственно-практический*. Создание второго блока методики формирования социальной ответственности хозяйствующего субъекта невозможно без адекватного (достоверного) информационного его обеспечения, т. е. без первого блока. И здесь информационная достоверность играет ключевую роль.

В плане практической разработки *второго* блока методики воспитания социальной ответственности было бы эффективным создать во всех российских вузах студенческие *бизнес-инкубаторы*. Практика организации бизнес-инкубаторов для молодых предпринимателей уже имеется в ряде субъектов Российской Федерации. Но она не затрагивает создания именно *студенческих* бизнес-инкубаторов и не охватывает самих студентов. Осваивать навыки предпринимательства выпускникам вузов приходится уже в процессе самостоятельной хозяйственной деятельности, т.е. попутно и с большим запаздыванием.

Студенческие (вузовские) бизнес-инкубаторы могли бы стать эффективной заменой производственной практики студентов, одновременно решая ряд задач. Во-первых, речь идет о развитии инициативы и креативности самих учащихся в решении конкретных хозяйственных вопросов, о формировании у них не только профессиональной, но и прежде всего социальной компетентности, желания и умения быть социально ответственными перед собой, перед своим окружением, перед обществом в целом. Во-вторых, это позволило бы сэкономить время, поскольку обучение профессии совмещалось бы с освоением предпринимательской деятельнос-

ти еще в стенах вуза. В-третьих, повышалось бы общее качество образования, поскольку на выходе из учебного заведения общество получало бы не исполнителя, готового рутинно трудиться, и даже не менеджера, умеющего решать поставленные перед ним задачи, а лидера, готового к самостоятельному ведению бизнеса. В конечном итоге рассматриваемая форма бизнес-образования способна принести выгоды всем участникам процесса: вуз, получающий дополнительные внебюджетные источники доходов за счет определенных отчислений от деятельности таких студенческих бизнес-инкубаторов; студенты, получающие дополнительный (к стипендии) приработок и опыт предпринимательской деятельности; государство, получающее налоги с коммерческой деятельности этих структур.

Одним из современных и весьма конструктивных подходов к анализу проблемы формирования социально ответственного мировоззрения является изучение культуры того организационного контекста, в котором происходит социализация специалиста. Анализ возможностей формирования социальных качеств специалиста, обучающегося в системе бизнес-образования, определение соответствия этих качеств запросам общества во многом можно свести к изучению и сопоставлению организационных культур организаций системы образования и деловых организаций. Конечная цель - ответ на вопрос о наличии или отсутствии преемственности в организационных культурах образования и бизнеса и о влиянии этих факторов на позиционирование специалиста на рынке труда и в обществе. Обоснованность такого подхода косвенно подтверждается тем, что, как показывают исследования, характеристики принятия решений молодыми менеджерами близки к характеристикам преподавателей, т.е. устойчивые формы мышления и действия транслируются системой образования в более широкий социальный и экономический контекст⁷.

Таким образом, бизнес-образование как социальный институт выполняет специфический набор функций, ориентированных на определенные об-

щественные потребности. Потребности, преломляясь через социальные интересы общества и групп, приобретают форму социальных заказов. Социальные заказы меняются в силу социокультурной динамики, что часто является причиной многочисленных реформ и неудовлетворенности системой образования со стороны общественности.

Удовлетворяя социальные заказы, бизнес-образование выполняет следующие основные функции: передачу социокультурного опыта и формирование новых деловых ценностей и норм; формирование интеллектуальной, творческой, профессиональной общественной элиты, подготовленной к инновационной деятельности, решению нестандартных бизнес-задач; непрерывное образование, предоставляющее возможность обновлять свои знания, повышать квалификацию, менять профессию.

Система бизнес-образования воздействует на структуру общества в трех основных направлениях: во-первых, как один из факторов социальной мобильности, возможности перемещаться из одной социальной группы в другую; во-вторых, как механизм воспроизводства. В настоящее время усиливается значение третьего направления влияния на социальную структуру общества: это формирование социально активной личности, управленца, готового и способного к социально-преобразующей деятельности.

¹ Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility COM (2001) 366.

² Кревельд М. Трансформация войны. М., 2005.

³ Гайдар Е. Долгое время. М., 2005. Гл. 10-13.

⁴ Об образовании: закон Российской Федерации от 10 июля 1992 г. □ 3266-1 (ред. от 17 июня 2010 г.).

⁵ Хафизова К.Н. Развитие эколого-управленческой компетентности при подготовке менеджеров. Казань, 2010.

⁶ Коломак А.И. Свобода и ответственность в современном мире : автореф. дис. ... канд. филос. наук. Ставрополь, 2006.

⁷ Захарова Л.К. Психология управления. Н. Новгород, 2004.

Поступила в редакцию 01.11.2010 г.