

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО СТАТУСУ КОРПОРАТИВНИХ УНІВЕРСИТЕТІВ В УКРАЇНІ

THE CHARACTERISTICS OF LEGAL STATUS OF CORPORATE UNIVERSITIES IN UKRAINE

Шуміло І.А.,

кандидат юридичних наук, доцент кафедри міжнародного права
Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»

У статті розглянуті правові аспекти становлення та діяльності корпоративних університетів в Україні, визначається їх місце в національній системі освіти та висвітлюються перспективні форми співпраці з класичними навчальними закладами.

Ключові слова: корпоративний університет; корпоративна освіта; неформальне професійне навчання; освіта упродовж життя; транснаціональні корпорації.

В статье рассмотрены правовые аспекты становления и деятельности корпоративных университетов в Украине, определяется их место в национальной системе образования и очерчены перспективные формы сотрудничества с классическими образовательными учреждениями.

Ключевые слова: корпоративный университет; корпоративное образование; неформальное профессиональное обучение; образование в течение всей жизни; транснациональные корпорации.

The legal aspects of Ukrainian corporate universities' formation and activity have been reviewed in the article, their place in the national educational system has been identified and promising forms of collaboration with classical educational institutions have been outlined.

Key words: corporate university; corporate education; informal professional development; life-long learning; transnational corporations.

За останні десятиліття у розвинених країнах кардинально змінилася система генерації та передачі знань. В умовах глобалізації і новітніх технологій формується нова парадигма вищої професійної освіти, створюються відкриті освітньо-наукові системи на регіональному та національному рівнях. Особливий вплив на розвиток професійної освіти справляють потужні транснаціональні компанії, що створюють розгалужені мережі корпоративних освітніх структур по усьому світові, формуючи власний освітній простір без кордонів [1, с. 132].

Модернізація вищої школи стимулює пошук засобів оптимізації усієї університетської системи, адже навчальні заклади у сучасних умовах вимушені виступати самостійними гравцями на ринку освітніх послуг, конкурувати не лише між собою, але й з новими формальними та неформальними утвореннями, що дедалі активніше пропонують власні послуги. Ключова роль у забезпеченні гармонійного розвитку суспільних відносин у цій сфері належить освітньому законодавству, тому дослідження правових засобів модернізації вищої освіти, нових організаційних форм, зокрема таких феноменів як корпоративна освіта та корпоративні університети, уявляється досить важливою.

Дослідження проблем корпоративної освіти активно проводяться в межах економічних, соціологічних та педагогічних наук, слід назвати роботи таких науковців як Р. Делтрі, Дж. Уолтон, Н.С. Покровський, Л. Д. Гітельман, А.П. Ісаєв, Є.В. Пахомова та ін. Серед вітчизняних дослідників зазначеній темі приділили увагу І. В. Гвоздецька, О. А. Фомова, О.В. Жихорська, О.О. Шумаєва, Т.В. Дзюбас та деякі інші.

В юридичній літературі проблематика корпоративної освіти поки не була спеціальним об'єктом дослідження, у цій статті здійснено спробу висвітлити сутність та види освітніх корпоративних структур, визначити місце корпоративних університетів в системі освіти за законодавством України, а також окреслити можливі перспективи їхньої співпраці з традиційними навчальними закладами.

Класична університетська освіта була і залишається фундаментом прогресивного розвитку людства в цілому і кожної особистості зокрема. В Україні діє мережа багатопрофільних та спеціалізованих вищих навчальних закладів, що здійснюють освітню діяльність, пов'язану зі здобуттям вищої освіти із широкого спектра природничих, гуманітарних та економічних спеціальностей. Розпочата більш ніж двадцять років тому реформа має вивести національну ВНЗ на світовий рівень якості та конкурентоспро-

можності, але чисельні нововведення у вищій школі поки не дали очікуваного результату. У суспільстві визнаються та активно дискутуються наявні гострі проблеми у цій сфері, проте відчутних якісних зрушень поки не відбулося, щороку десятки тисяч випускників українських вишів не можуть працевлаштуватися за спеціальністю, у той же час цілі галузі народного господарства потерпають від нестачі кваліфікованих кадрів. У Національній стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 року серед найбільш актуальних проблем відзначається недостатня відповідність освітніх послуг вимогам суспільства та недостатня орієнтованість структури і змісту професійно-технічної, вищої і післядипломної освіти на потреби ринку праці та сучасні економічні виклики [2].

Із відставанням традиційної університетської освіти від темпів розвитку економіки та оновлення знань більшість країн зіткнулася ще у середині ХХ століття. Саме тоді почала докорінно змінюватися класична освітня парадигма, що не дозволяла студентам оволодіти навичками реальної діяльності із створення інноваційних та конкурентоспроможних продуктів. За умов, що склалися, постала необхідність створення *некласичних практико-орієнтованих форм* реалізації вищої освіти. Не дивлячись на відносний консерватизм освітніх систем у різних країнах світу, багато потужних університетів, насамперед у США, почали діяти на кшталт корпорацій, спрямовуючи дослідницьку діяльність викладацьких та студентських колективів на розробку інноваційних продуктів та технологій, поєднуючи цей процес з освітою. З іншого боку, глобальні корпорації, що концентрують могутні фінансові, матеріальні та наукові ресурси прагнули забезпечити свою діяльність надійними та кваліфікованими кадрами. Таким чином, в середині минулого століття виникло *дві тенденції*: в системі освіти лідерські позиції почали займати підприємницькі або дослідницькі університети, а в економіці транснаціональні корпорації запровадили корпоративне навчання, перетворюючись на «самонавчальні організації».

В останні декілька років ці тенденції проявляються і в Україні, з одного боку держава стимулює розвиток дослідницьких університетів [3], з іншого – відомі вітчизняні компанії створюють власні освітні програми. За інформацією журналу «Форбс-Україна» найбільшими корпоративними університетами в нашій країні є «Академія ДТЕК» однойменного енергохолдингу, «Українська Аграрна Школа» агрохолдингу «Мрія» та «Приват Університет»

ПриватБанку [4]. Але, на думку цього видання, українські корпоративні університети суттєво відрізняються від подібних структур відомих західних корпорацій: «Якщо корпоративні університети Intel, General Electric и McDonald's – це повноцінні структури із власним викладацьким складом, будівлями, та культурою, то школи українських компаній – це, як правило, набори тренінгів та освітніх програм для співробітників. Тому конкурувати з відомими українськими бізнес-школами корпоративні університети поки не можуть».

Отже, дійсно, постає чимало питань: чи є корпоративні університети потенційними конкурентами класичним закладам вищої освіти, яке місце вони посідають в системі освіти, чи врегульовано їхній правовий статус?

Відразу зазначимо, що поняття «корпоративний університет» як в Україні, так і за її межами має швидше символічний, умовний характер, воно вживається в межах корпорацій для визначення відповідних навчальних підрозділів, і не має відношення до традиційних університетів як закладів вищої освіти. Традиція називати відповідні департаменти розвитку персоналу корпоративними університетами виникла у США, в європейських країнах це поняття вживається нечасто, швидше можна зустріти назву «центр», «інститут», «академія». Але в Україні, РФ та інших пострадянських країнах більш уживаним та стійким є саме термін «університет». У науковій літературі корпоративний університет зазвичай розглядають як «навчальний підрозділ стратегічно спрямований на розвиток окремих індивідів, що мають діяти у якості єдиної команди з метою досягнення цілей головної організації, сприяти дослідженням та вдосконаленню керівного складу» [5].

Саме ж поняття корпоративної освіти визначають як систему «накопичення і трансляції (передачі) різного роду знань: економічних, технологічних, виробничих, організаційних, професійно-етичних, управлінських знань в області корпоративної культури для ефективного досягнення поставлених перед корпорацією цілей» [6].

Корпоративні університети набули поширення наприкінці 60-х років минулого сторіччя. З 1988 по 2000 рр. за даними міжнародної організації Corporate University Xchange, що спеціалізується на аналізі даних в області корпоративного навчання, їх кількість у світі збільшилася у п'ять разів - з 400 до 2000, за прогнозами фахівців до 2015 р. вона перевищить число академічних вищих навчальних закладів. Так, у 2000 р. в США внутрішньо-корпоративне навчання пройшли 54 млн. чоловік – майже половина всього працездатного населення країни. На кожного з них було витрачено близько 2000 дол. США. За прогнозами фахівців, найближчим часом 75-85% всіх службовців на Заході будуть щорічно проходити навчання на своїх підприємствах [5].

Сьогодні проблеми корпоративної освіти активно досліджується в межах багатьох гуманітарних наук, визначаючи цілі такої освіти, більшість науковців погоджується, що ними є: підвищення ефективності діяльності компанії через комплексне навчання керівників вищої і середньої ланки; підготовка компанії до змін і зняття опору співробітників до нововведень, залучення їх до активної участі у змінах; формування єдиної ідеології менеджменту в компанії; формування єдиних корпоративних цінностей і корпоративної культури; генерація ідей, стимулювання безперервного розвитку організації; сформування навичок практичного використання сучасних підходів до ведення бізнесу і реалізація конкурентної переваги компанії; розробка в процесі навчання і впровадження змін у компанії, покликаних підвищити конкурентоспроможність і прибутковість бізнесу.

Існуючі корпоративні університети умовно розподіляються на дві групи: 1) освітні, котрі займаються в основному навчанням персоналу; 2) інноваційні, орієнтовані насамперед на вирішення актуальних проблем удоскона-

лення виробництва і менеджменту, управління знаннями і їхнє застосування при розробці нових продуктів та послуг, навчання персоналу під нові завдання [7, с. 326].

З точки зору діючого освітнього законодавства за своїми цілями та напрямками діяльності корпоративні університети можна віднести до *закладів післядипломної освіти*, що здійснюють «спеціалізоване вдосконалення освіти та професійної підготовки особи шляхом поглиблення, розширення й оновлення її професійних знань, умінь та навичок або отримання іншої професії, спеціальності на основі здобутого раніше освітньо-кваліфікаційного рівня та практичного досвіду» (ст.47 Закону України «Про освіту»). Згідно з п. 5 ч. 1 ст. 48 названого Закону, серед інших передбачена така категорія закладів як «відповідні підрозділи в організаціях та на підприємствах». Установи післядипломної освіти, як і усі інші навчальні заклади в Україні розпочинають свою діяльність за наявності відповідної ліцензії (п. 5 ст. 18 Закону України «Про освіту»). Порядок ліцензування встановлюється Кабінетом Міністрів України, зокрема положенням про порядок створення, реорганізації і ліквідації навчально-виховних закладів від 5 квітня 1994 р. [8], положенням про Акредитаційну комісію в редакції від 15 серпня 2012 р. [9] та ін.

Але вітчизняні корпоративні університети, як правило, обирають інший шлях, не пов'язаний із створенням навчального закладу. Так, на офіційних сайтах Академії ДТЕК, Української Аграрної Школи, ПриватУніверситету немає даних про отримання ними будь-яких дозволів на здійснення освітньої діяльності, внесення до Державного реєстру навчальних закладів тощо. Звісно, що підвищення кваліфікації персоналу компаній, проведення корпоративних тренінгів може здійснюватися без будь-яких дозволів з боку держави, але додаткові знання та кваліфікації, здобуті співробітниками компаній на власному підприємстві, формально визнаються лише самою корпорацією, сертифікат (чи інше свідоцтво) про отримання додаткових компетенцій за її межами офіційно не підтверджуються.

Певним чином змінити ситуацію покликаний Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 р., де не лише визначено правові, організаційні та фінансові засади цієї діяльності, але й регулюється порядок офіційного підтвердження результатів внутрішньо-корпоративного навчання за деякими напрямками [10].

У ст. 1 Закону розкриваються нові для освітнього законодавства поняття:

формальне професійне навчання працівників - набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок у навчальному закладі або безпосередньо у роботодавця відповідно до вимог державних стандартів освіти, за результатами якого видається документ про освіту встановленого зразка;

неформальне професійне навчання працівників - набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок, не регламентоване місцем набуття, строком та формою навчання.

Таким чином, сьогодні діяльність більшості корпоративних університетів, створених в якості підрозділу корпорації без набуття ними статусу навчального закладу, можна кваліфікувати як *неформальне професійне навчання працівників*. Але процедура офіційного визнання результатів такого навчання передбачена лише для працівників робітничих професій, що закріплено у ст. 14 Закону. Таке підтвердження має здійснюватися Центрами визнання результатів неформального професійного навчання, створеним у складі Державної служби зайнятості України: «центри визнання результатів неформального професійного навчання забезпечують організацію підтвердження професійної кваліфікації працівника за результатами неформального професійного навчання. Для цього центри визнання результатів неформального професійного навчання залучають навчальні заклади державної служби

зайнятості, інші професійно-технічні навчальні заклади, підприємства, організації, установи, які мають ліцензію на право здійснення освітньої діяльності за визначеними професіями. Результати неформального професійного навчання підтверджуються документом встановленого зразка про присвоєння або підвищення *робітничої кваліфікації*.

На сьогоднішній день положення ст. 14 не забезпечені на підзаконному рівні, розроблено лише проект порядку організації підтвердження результатів неформального професійного навчання працівників, який стосується робітничих професій [11].

Що ж до підтвердження нових кваліфікацій, отриманих в результаті неформальної корпоративної освіти працівниками, які за класифікацією професій належать до категорій керівників, професіоналів і фахівців, то така процедура не передбачена. Із тексту закону можна зробити висновок, що для цих категорій працівників офіційне визнання можуть мати лише результати післядипломної освіти, отриманої у вищих навчальних закладах (ч. 6 ст. 6 Закону).

На нашу думку, нормативне регулювання суспільних відносин у галузі професійного підготовки працівників є позитивним напрямком розвитку освітнього законодавства, що заохочуватиме не лише корпорації, але й власників середніх та малих підприємств, сприятиме реалізації в Україні загальноєвропейської концепції освіти упродовж життя. Разом з тим зазначений нормативний акт потребує доопрацювання на концептуальному рівні, а також уточнення та узгодження окремих понять.

Для розвитку та вдосконалення нормативного регулювання у цій сфері вартим уваги є досвід Російської Федерації, де корпоративна освіта розвивається більш інтенсивно ніж в Україні та значною мірою спирається на здобутки радянської освітньої системи. Адже за радянських часів існував тісний зв'язок між освітою та виробництвом, навчальні заклади готували фахівців потрібної кваліфікації у необхідних обсягах, серед них особливо вирізнялися так звані заводи-втузи (заводи-вищі технічні учбові заклади), які почали створюватися у відповідності до постанови Ради Міністрів СРСР від 30 грудня 1959 року № 1425 «Про організацію заводів-втузів, а також промислових підприємств та цехів при вищих навчальних закладах» [12]. У той час відбувалося стрімке ускладнення виробництва, і саме завдяки такій формі інтеграції освіти та виробництва вдалося у короткі терміни значно підвищити кваліфікацію робітників та інженерно-технічних працівників [13]. За своїми цілями та завданнями ці навчальні заклади були подібні до корпоративних університетів, що почали створюватися у цей же період часу приватними компаніями в США, але зміст такого навчання мав більш фундаментальний характер.

Слід зазначити, що в Російській Федерації і сьогодні збереглося чимало навчальних закладів, які створювалися як заводи-втузи: Інститут машинобудування в системі Санкт-Петербурзького державного політехнічного університету («ЛІМЗ-втуз»), Московський державний індустріальний університет, Російська державна академія

сільськогосподарського машинобудування та ін. Серед таких навчальних закладів є і корпоративні університети, наприклад, «Норильський нікель», який з навчально-курсового комбінату, створеного у 1960 році, трансформувався у сучасний потужний корпоративний центр підготовки персоналу.

Корпоративні університети таких гігантів бізнесу, як ВАТ Газпром [14], групи «Норильський нікель» [15], РАО «ЄЕС» [16] та інші створені як *недержавні освітні установи додаткової освіти*, мають статус юридичної особи, їх діяльність ліцензована та зареєстрована у відповідних департаментах з питань освіти у згідно вимог чинного законодавства РФ. Організаційно-правові форми таких закладів є досить різноманітними і створюються у відповідності до законодавства РФ про некомерційні організації у вигляді громадських об'єднань, автономних некомерційних організацій, некомерційних партнерств тощо. У той же час корпоративні університети інших відомих компаній - ОК «РУСАЛ», ВАТ «ТНК-ВР» є внутрішніми департаментами, вони не мають статусу юридичної особи та орієнтовані виключно на віртуальне (дистанційне) навчання.

Темпи зростання корпоративних університетів у світі є досить високими, вони діють в різноманітних організаційно-правових формах, та поступово виходять за межі своїх корпорацій на традиційні ринки освітніх послуг. За класифікацією Дж. Уолтона у США функціонує вже третє покоління корпоративних університетів, які, використовуючи технології віртуального навчання та різноманітні освітні стратегії, здійснюють суттєвий вплив на розвиток інтелектуального капіталу країни, а також пропонують свої послуги зовнішнім споживачам, активно конкуруючи з класичними університетами [17].

Порівнюючи стан корпоративної освіти в Україні з розвиненими державами, а також Росією, можна дійти висновку що сьогодні вона знаходиться у початковому стані. Нормативне регулювання цих відносин також лише формується і не сприяє зростанню кількості подібних закладів, хоча саме така форма навчання, на нашу думку, могла б вплинути на усунення освітньо-кваліфікаційних диспропорцій між попитом на робочу силу та її пропозицією.

І хоча сьогодні в Україні створено не так багато корпоративних університетів, ця тенденція буде посилюватися, ставатиме помітнішим і вплив корпоративних закладів на національну систему освіти в цілому. Однією з найефективніших форм освітніх структур є альянс корпоративних університетів з класичними навчальними закладами [18]. Подібна інтеграція, щоправда в історично інших умовах, була характерна для радянської системи освіти. Безумовно, сьогодні неможливо змусити роботодавців фінансувати освітні заходи на власному підприємстві, чи укладати договори про підготовку персоналу з університетами. Але підвищити мотивацію підприємств та оптимізувати використання державних ресурсів можливо за рахунок розвитку державно-приватного партнерства в освіті та створення чітких нормативно-правових засад інтеграції освіти, науки та виробництва.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Тагунова И. А. Роль международных организаций и транснациональных компаний в развитии интеграционных процессов в образовании/ И.А. Тагунова // Новое в психолого-педагогических исследованиях. Теоретические и практические проблемы психологии и педагогике. – 2012. – № 3. – С. 121-134.
2. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року [Електронний ресурс]: Указ Президента України від 25 червня 2013 року №344/2013 - Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/documents/15828.html>.
3. Державна цільова науково-технічна та соціальна програма «Наука в університетах» на 2008-2017 : Постанова Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2007 р. № 1155 //Офіційний вісник України. - 2007. - № 72. - Ст. 2708.
4. Дарія Исакова. Шесть крупнейших корпоративных университетов страны [Електронний ресурс]: журнал Форбс.ua від 2 квіт. 2013 р. - Режим доступу : <http://forbes.ua/business/1350247-shest-krupnejshih-korporativnyh-universitetov-strany>.
5. Richard Dealtry. Corporate Universities: Developing Strategic Best Practices for Growth and Development. Intellectual Partnerships-2010 [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://books.google.com.ua/books?id=bZzAelkCu9QC&printsec=frontcover&hl=uk#v=onepage&q&f=false>.

6. Гительман Л., Исаев А. Корпоративный университет: концепция, условия и этапы создания / Л. Гительман, А. Исаев [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.management.com.ua/cm/cm046.htm>.
7. Гвоздецька І. В., Фомова О. А. Особливості формування інноваційного корпоративного університету в корпоративних структурах / І. В. Гвоздецька, О. А. Фомова // Вісник Хмельницького національного університету. - 2010. - № 5.- Т. 4. - С. 325-328.
8. Про порядок створення, реорганізації і ліквідації навчально-виховних закладів: постанова КМ України від 5 квіт.1994 р. // Зібрання постанов Уряду України. - 1994. - № 8. - Ст. 196.
9. Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України: постанова КМ України від 15 серп. 2012 р. // Офіційний вісник України. - 2012. - № 65. - Ст. 2662.
10. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12 січ. 2012 р. // Відом. Верхов. Ради України. - 2012. - № 39. - Ст. 462.
11. Міністерство соціальної політики: офіційний сайт [Електронний ресурс]. - Режим доступу : http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/-publish/article;jsessionid=0F4A5317BD161A1086EEE7404A452867?art_id=140358&cat_id=102036.
12. Про організацію заводів-втузів, а також промислових підприємств та цехів при вищих навчальних закладах : Постанова Ради Міністрів СРСР від 30 груд. 1959 р. // Збірн. Пост. Ради Міністрів СРСР. - 1960 г. - № 1. - Ст. 3.
13. Гарынов А. А. История производства и применения в народном хозяйстве СССР электронно-вычислительной техники в 50-80-е гг. XX в. / А. А. Гарынов // Известия ПГПУ им. В. Г. Белинского. - 2010. - № 15. - С. 75-84.
14. Корпоративний інститут ВАТ «Газпром»: офіційний сайт [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.gaztraining.ru/?main>.
15. Корпоративний університет «Норільський нікель» офіційний сайт [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.university.nornik.ru>.
16. Корпоративний енергетичний університет ПАТ «ЄЕС»: офіційний сайт [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.keu-ees.ru>.
17. John Walton. Strategic Human Resource Development/ John Walton/- Glasgow : Financial Times Management, 1999. - 448 p.
18. Пахомова Е. В. Корпоративные университеты в системе российского образования (результат социологического исследования) [Текст] / Е. В. Пахомова // Человек и образование. – № 7. – 2006. – С. 59-64.