

Ж.А. Калиева«Астана» медицина университеті» КеАҚ, Қазақстан
(e-mail: kaliyeva_63@mail.ru)**ҚР жоғары білім беру жүйесіндегі корпоративтік басқару****Аңдатпа**

Негізгі мәселе: жоғары оқу орнында (ЖОО) корпоративтік басқаруды қалыптастыру процесі ұзақ мерзімді терең сипатқа ие және жоғары білімнің жұмыс істеу тетіктеріне ғана емес, сонымен бірге жеке сектормен тығыз байланыс пен ынтымақтастыққа да қатысты. Ол корпоративті экономиканың, мәдениеттің және практиканың университет өміріне елеулі енуімен сипатталады. Корпоративтік басқару процестері жоғары оқу орындарының сыртқы және ішкі ортасына әсер етеді.

Мақсаты: Жоғары оқу орындарында корпоративтік басқаруды қалыптастырудың ұйымдастырушылық-экономикалық негіздерін қарау. Мақалада «Астана» медицина университеті» КеАҚ мысалында ҚР жоғары оқу орындарында корпоративтік басқаруды дамыту ерекшеліктері қарастырылған. Жоғары оқу орнының басқарудың корпоративтік қағидаттарына көшуінің негізгі шарты оның дербестігінің жоғары дәрежесі болып табылады, онда ресурстарға билік ету еркіндігі ұлғаяды және клиентке бағдарланған тәсілдемені іске асыру жолындағы кедергілер жойылады. Сонымен қатар, басқарудың басты қағидаты – жеке білім беру траекторияларына бағдарлану, корпоративтік тапсырысқа арналған оқу жоспарларымен бағдарламаларын әзірлеу, құзыреттілік тәсілді іске асыру, еңбек нарығындағы өзгерістерге ден қоюдың икемділігі мен жылдамдығын арттыру.

Әдістері: мақала жазу кезінде экономикалық және логикалық талдау әдістері, жүйелік тәсіл, аналогия әдісі, жалпылау әдістері, сараптамалық бағалау әдісі және т.б. қолданылды, осы проблема бойынша қолданбалы зерттеулер, сондай-ақ «Астана» медицина университеті» КеАҚ практикалық тәжірибесі қолданылды.

Нәтижелері және олардың маңыздылығы: мақалада тұтастай алғанда жоғары білім беру саласында және жоғары кәсіптік білім берудің жекелеген мекемелерінде корпоративтік басқаруды қалыптастыру процесінде туындайтын ұйымдастырушылық -экономикалық қатынастардың жиынтығы қарастырылады. Автор басқарудың корпоративтік қағидаттары негізінде жұмыс істейтін жоғары оқу орындары елдің жоғары кәсіптік білім беру жүйесінің құрамдас бөлігі бола отырып, білім, Мемлекет және бизнес мүдделерін ескере отырып, білім экономикасы дәуіріндегі ұзақ мерзімді өсу қажеттіліктеріне сәйкес келуі керек дейді.

Түйінді сөздер: автономия, акционерлік қоғам, жоғары білім, жоғары оқу орны, корпоративтік басқару, Басқарма, Директорлар кеңесі, университет

Кіріспе

Біртекті емес бәсекелес орта жағдайларында жоғары оқу орнылардың жұмыс істеуі оларда мемлекеттік кәсіпорындармен мемлекет қатысатын заңды тұлғалардың қызметін басқаруды қамтамасыз ететін және меншік иесінің (акционердің), Байқау кеңесінің (Директорлар кеңесінің), атқарушы органның (басқарманың), мемлекеттік кәсіпорындармен мемлекет қатысатын заңды тұлғалардың өзгеде органдарының және мүдделі тұлғалардың меншік иесінің мүдделері үшін олардың арасындағы қатынастарды қамтитын процестердің жиынтығын білдіретін корпоративтік басқару жүйесін қалыптастыру қажеттігіне әкеп соғады. Өз кезегінде, бұл корпоративтік басқару мәдениетінің принциптерін енгізуге, мысалы, нәтижелер бойынша бағалауға, жалақының меритократиялық схемаларын енгізуге әкеледі.

Қазақстандық жоғары оқу орындары үшін корпоративтік басқару қағидаттарына көшу белгілі бір дәрежеде заңдылық болып табылады, өйткені қазіргі басқару жүйесі басым түрде авторитарлық және шешімдер қабылдауда ашықтықты қамтамасыз етпейді. Сондай-ақ, жоғары оқу орындарын басқарудың қазіргі жүйесінің әлсіз жақтарына сыртқы өзгерістерге бара бар және уақтылы жауап бере алмау және шектеулі ресурстар жағдайында тиімді және тұрақты дамуды қамтамасыз ету жатады. Бұл ретте сыртқысын - қатерлер жоғары оқу орындарының дербестігін едәуір кеңейтуді талап етеді, мұның өзі тұтастай алғанда университеттердің тарихи «іргетасына» сәйкескеледі.

Материалдар мен әдістер

Жоғары білім беру саласындағы корпоративтік басқаруды дамытудың әртүрлі аспектілерін зерттеуге шетелдік ғалымдар мен мамандар с. Ароновиц, Р.Бирнбаум, Д. Бок, А. Вебстер, Е. Гоулд, Л. Енсен, Н. Кантор, Б. Кларк, Ф. Ньюман, Л. Слотер, Л. Солей, Дж. Уашберн, П. Хили, Г. Этковиц. Әртүрлі елдердегі ұлттық университеттерді корпорациялау мәселелері, атап айтқанда, К. Ямамото (Жапония), П. Рамсден және С. Миллер (Австралия), М. Ли (Малайзия) және т. б. еңбектерінде талданды.

Сонымен қатар, қазақстандық жоғары оқу орындарында корпоративтік басқаруды қалыптастырудың теориялық және практикалық аспектілері нашар қамтылған.

Зерттеу барысында экономикалық, тарихи және логикалық талдау әдістері, жүйелік тәсіл, аналогия әдісі, жалпылау әдістері, сараптамалық бағалау әдісі және т.б. қолданылды, осы проблема бойынша қолданбалы зерттеулер, сондай-ақ «Астана» медицина университеті» КеАҚ практикалық тәжірибесі қолданылды.

Нәтижелері

Жоғары білім беру саласында жаңа мемлекеттік басқару әдістерін пайдалану жоғары оқу орындарында корпоративтік басқару қағидаттарын пайдалануға алып келеді. Жоғары оқу орындарында корпоративтік басқаруды дамытудың теориялық алғышарты аралас игілік ретінде жоғары білімге тұжырымдамалық көзқарас, сондай-ақ қоғамдық таңдау теориясының негіздері болып табылады.

Шетелдік зерттеулердегі жоғары оқу орындарында корпоративтік басқаруды қалыптастыру мәселесі қызу пікірталас тақырыбы болып қала береді. Жоғары оқу орындарына корпоративтік басқаруды енгізу жөнінде бірнеше пікір бар. Олардың бірі корпоративтік әлемге тән жұмыс істеу және басқару қағидаттары мен әдістерін университет ортасына көшіру мүмкіндігін жоққа шығарады. Басқа бағыттың өкілдері қазіргі жоғары білім нарықтық қатынастардың де-факто субъектісі екенін және ойын ережелері мен нарық заңдарын қабылдай алмайтындығын мойындайды.

Алайда, университеттердегі корпоративті басқарудың дамуы ресейлік мамандардың практиктер арасында да, ғылыми ортада да тиісті назарын және қатысуын таппайды. Бұл тақырыптағы басылымдар оқшауланған және социологиялық, философиялық, психологиялық және экономикалық аспектілердің әртүрлі жазықтықтарында жатыр.

Отандық және шетелдік әдебиеттерде университеттегі корпоративті басқару туралы қалыптасқан және біржақты түсінік әлі қалыптасқан жоқ. Университеттегі корпоративті басқарудың күрделі және қарама-қайшылықты процестерін зерттеушілер көбінесе осы жан-жақты құбылысты бір критериялы түсінуге дейін тарылтады. Критерий-бұл қаржылық компонент.

Жоғары оқу орындарындағы корпоративтік басқаруды дамытудың теориялық аспектілерін талдау макро және микро деңгейлерде «жоғары оқу орнындағы корпоративтік басқару» ұғымын қалыптастыруға мүмкіндік берді. Макро деңгейде-бұл корпоративтік басқаруды жоғары білім беру саласына енгізу, әдістерін, модельдері мен озық тәжірибесін трансформациялау және бейімдеу процестерін мемлекеттік реттеу, қолдау және жәрдемдесу, жоғары оқу орындарының дербестік дәрежесін арттыру және тараптардың әлеуметтік тиімділігі мен жауапкершілігін арттыру мақсатында мемлекеттік-жекешелік әріптестік тетіктерін іске асыру. Шағын деңгейде-бұл стейкхолдерлердің мүдделерін келісуді қамтамасыз ететін тиімді корпоративтік басқару тетіктерін пайдалану және жоғары оқу орнының миссиясын орындауға және жоғары білімнің академиялық құндылықтарын қолдауға ықпал ететін бизнес қоғамдастықпен ұзақ мерзімді ынтымақтастық үшін жағдайлар жасау [1].

Әлемде корпоративтік басқарудың бірыңғай моделі жоқ, бірақ олардың барлығы, әдетте, бірнеше негізгі аспектілерге шоғырланады: акционерлердің қажетті құқықтары мен міндеттерінің болуы және оларды сақтау, барлық акционерлерге тең қарым-қатынас; ашықтық және ақпаратты ашу; Директорлар кеңесінің жауапкершілік саласы.

Жоғарыоқуорныларда корпоративтік басқаруды дамыту мынадай бағыттарды қамтиды:

– мемлекет пен жоғары оқу орындарының ұйымдастырушылық-экономикалық, қаржылық, құқықтық және басқа да қатынастар кешенін ырықтандыру.

– корпоративтік басқару қағидаттарын пайдалану және жоғары оқу орындарының қызметін нәтижелер бойынша бағалау.

– жоғары оқу орындарын корпорациялар тарапынан қаржылық қолдауды кеңейту. Бірінші кезекте, мұндай қаржыландыру ғылыми зерттеулерге, студенттерді стипендиямен қамтамасыз етуге, студенттердің тағылымдамадан өту бағдарламаларын дамытуға, корпоративтік кафедраларды құруға, профессорлық мөлшерлемелерге демеушілік жасауға, жоғары оқу орны (ЖОО) базасында бірлескен бағдарламалар мен корпоративтік университеттерді құруға бағытталады;

– жоғары оқу орындары табыстылығының негізгі индикаторлары ретінде кірістілік және қаржылық тиімділік көрсеткіштерін шығару, экономикалық тұрақтылықты қамтамасыз ету;

– корпоративтік басқару қағидаттарын ЖОО басқару жүйесіне көшіру және бейімдеу.

Талқылау

Тәуелсіздік жылдарында Қазақстан Республикасында білім беру мен ғылыми зерттеулердің сапасын қамтамасыз етуге бағытталған білім берудің бірқатар реформалары жүзеге асырылды. Өткен кезеңде іске асырылған шаралар тізбесінде жоғары оқу орындарын басқару процесін жетілдіру мәселесі ерекше орын алады. Бұл мәселе жоғарыоқуорныларға сапаны қамтамасыз ету-жаһандық мақсатқа қол жеткізу үшін ішкі және сыртқы ресурстарды тиімді пайдалануға мүмкіндік беретін негізгі міндет болып табылады. Білім беруді және ғылымды дамытудың 2016-2019 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасында, сондай-ақ білім беруді дамыту жөніндегі басқа да нормативтік құжаттарда еліміздің жоғары оқу орындарында корпоративтік басқаруды қалыптастырудың негіздері және олардың дербес жұмыс істеу қағидаттары қаланған [1]. Бұл реформа Қазақстанда 1990-шы жылдардың басынан бастап дәйекті түрде дамыды. Мысалы, 1993 жылғы 14 қыркүйектегі Жоғары оқу орнының автономиясы туралы

ереже автономды мемлекеттік жоғары оқу орнының мәртебесін анықтады [2]. Алайда, толық емес 3 жылдан кейін, 7 жылы 1996 мамырда бұл ереже жойылды.

Келесі жылдар нормативтік құжаттарда көрініс тапқан дербестік және жоғарыоқуорныларды корпоративтік басқару қағидаттарының неғұрлым қарқынды дамуымен ерекшеленді. Бұған белгілі бір дәрежеде жоғары білім берудің жеке секторының пайда болуы, сондай-ақ оған мемлекеттің қатысуымен акционерлік қоғам нысанында құрылған Квазимемлекеттік жоғары оқу орындарының пайда болуы ықпал етті. 2011 жылдан бастап жоғары оқу орындарын шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік кәсіпорындар қатарына жатқызу да оларды басқару нысанына әсер етті [3]. Қазақстан 2010 жылы қосылған Болон процесі Университеттердің Ұлы Хартиясына сәйкес жоғары оқу орындарының автономиясын кеңейтуді көздейді. Осы құжатқа сәйкес «зерттеу және оқытушылық қызметінде қазіргі әлемнің талаптарына жауап беру үшін университет саяси және экономикалық биліктен моральдық және ғылыми тәуелсіздікке ие болуы керек» [4].

Қазақстан Республикасында білім беруді және ғылымды дамытудың 2016-2019 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасына сәйкес мемлекеттік және ұлттық жоғары оқу орындарын жарғылық капиталына мемлекет 100% қатысатын коммерциялық емес акционерлік қоғамдарға трансформациялау жүргізілді [1]. Мемлекеттік және ұлттық жоғары оқу орындарының заңды нысанын КеАҚ трансформациялау университеттің кірісін ұлғайтуға және әлемдік практикаға жақын қаржы моделін қалыптастыруға бағытталған. Бұдан басқа, ауысу жоғары оқу орындарына академиялық құрылымды, сондай-ақ халықаралық ынтымақтастыққа және заңды тұлғаларды құруға құқықтарды дербес айқындауға мүмкіндік береді. Бұл қадам жоғары оқу орындарына өздерінің инновациялық технологияларын коммерцияландыруға және жаңа ғылыми кәсіпорындар ашуға мүмкіндік береді.

Келесі жылдар нормативтік құжаттарда көрініс тапқан дербестік және жоғарыоқуорныларды корпоративтік басқару қағидаттарының неғұрлым қарқынды дамуымен ерекшеленді. Бұған белгілі бір дәрежеде жоғары білім берудің жеке секторының пайда болуы, сондай-ақ оған мемлекеттің қатысуымен акционерлік қоғам нысанында құрылған Квазимемлекеттік жоғары оқу орындарының пайда болуы ықпал етті. 2011 жылдан бастап жоғары оқу орындарын шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік кәсіпорындар қатарына жатқызу да оларды басқару нысанына әсер етті [5]. Қазақстан 2010 жылы қосылған Болон процесі Университеттердің Ұлы Хартиясына сәйкес жоғары оқу орындарының автономиясын кеңейтуді көздейді. Осы құжатқа сәйкес «зерттеу және оқытушылық қызметінде қазіргі әлемнің талаптарына жауап беру үшін университет саяси және экономикалық биліктен моральдық және ғылыми тәуелсіздікке ие болуы керек» [5].

Қазақстан Республикасында білім беруді және ғылымды дамытудың 2016-2019 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасына сәйкес мемлекеттік және ұлттық жоғары оқу орындарын жарғылық капиталына мемлекет 100% қатысатын коммерциялық емес акционерлік қоғамдарға трансформациялау жүргізілді [1]. Мемлекеттік және ұлттық жоғары оқу орындарының заңды нысанын КеАҚ трансформациялау университеттің кірісін ұлғайтуға және әлемдік практикаға жақын қаржы моделін қалыптастыруға бағытталған. Бұдан басқа, ауысу жоғары оқу орындарына академиялық құрылымды, сондай-ақ халықаралық ынтымақтастыққа және заңды тұлғаларды құруға құқықтарды дербес айқындауға мүмкіндік береді. Бұл қадам жоғары оқу орындарына өздерінің инновациялық технологияларын коммерцияландыруға және жаңа ғылыми кәсіпорындар ашуға мүмкіндік береді.

2017 жылдан бастап Қазақстанның кейбір мемлекеттік және ұлттық жоғары оқу орындары мемлекет 100 пайыз қатысатын коммерциялық емес Акционерлік қоғамдар мәртебесіне көшті. Олардың қатарында Қазақстанның ірі білім беру, ғылыми және медициналық орталығы болып табылатын «Астана» медицина университеті де денсаулық сақтаудың зияткерлік және кадрлық әлеуетін дамытуға, сондай-ақ солтүстік өңір мен жалпы ел халқының денсаулық жағдайын жақсартуға елеулі үлес қосуда. «АМУ» АҚ Қазақстанның медициналық университеттерінің ішінде бірінші болып келесі бағыттар бойынша медициналық және ғылыми-педагогикалық кадрларды (үздіксіз жоғары білім беру жүйесі) көп деңгейлі даярлауды бастады: бакалавриат - интернатура - резидентура; бакалавриат – магистратура - PhD докторантура.

«Астана» Медициналық университеті» Коммерциялық Емес Акционерлік Қоғамы Қазақстан Республикасының заңнамасы бойынша заңды тұлға болып табылады және 1964 жылғы 26 қазанда Қазақ КСР Министрлер Кеңесінің Қаулысымен Целиноград қаласының медициналық институты базасында құрылған, 1997 жылы институт академия болып қайта құрылды.

Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2008 жылғы 3 мамырдағы №451 қаулысымен Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрлігінің «Қазақ мемлекеттік медициналық академиясы» РМҚК «Қазақ медициналық академиясы» АҚ болып қайта құрылды. 2009 жылдың 6 қаңтарынан бастап Қоғам «Астана Медицина Университеті» АҚ болып өзгертілді. «Ұлттық медициналық холдинг» акционерлік қоғамын құру және Қазақстан Республикасы Үкіметінің резервінен қаражат бөлу туралы Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2008 жылғы 13 мамырдағы №451 қаулысының негізінде Қоғам Ұлттық медициналық холдингтің құрамына кірді.

Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 16 қазандағы №648 қаулысына сәйкес, сондай-ақ Қазақстан Республикасы Қаржы министрлігі Мемлекеттік мүлік және жекешелендіру комитетінің 2019 жылғы 8 ақпандағы № 167 бұйрығына сәйкес жүзеге асырылады. Қазақстан Республикасының

Денсаулық сақтау министрлігі «Астана» медицина университеті КеАҚ мемлекеттік басқару органы болып табылады.

«Астана» медицина университеті» КеАҚ қалыптасқан тиімді менеджмент жүйесі бар, ол жоғары оқу орнының иерархиялық құрылымымен, корпоративтік басқару қағидаттарына сәйкес корпоративтік басқару қағидаттарына: Жарғыға, миссияға, сапа жөніндегі нұсқаулыққа, ережелерге, корпоративтік мәдениет және этика кодексіне сәйкес құзыреттерді бөлумен ұсынылған.

Университеттің ұйымдық-құқықтық нысаны-акционерлік қоғам болғандықтан, «Акционерлік қоғамдар туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес жоғары оқу орнының басқару органдары болып табылады [5]:

– жоғарғы орган-акционерлердің жалпы жиналысы (Қазақстан Республикасының Үкіметі және жеке тұлғалар);

– басқару органы – Директорлар кеңесі;

– атқарушы орган – ректор.

Акционерлік қоғамның ұйымдық-құқықтық нысаны шаруашылық жүргізу құқығында жұмыс істейтін мемлекеттік жоғары оқу орындарымен салыстырғанда корпоративтік басқару қағидаттарын неғұрлым толық іске асыруға мүмкіндік береді.

ЖОО басқарудың ерекшелігі «Астана» медицина университеті» КеАҚ Жалғыз акционері-Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрлігінің болуы болып табылады. «Астана» медицина университеті» КеАҚ акцияларының мемлекеттік пакетін иелену және пайдалану құқығы осы акционерге тиесілі. «Астана» медицина университеті» КеАҚ жарғылық капиталына мемлекет жүз пайыз қатысатын етіп құрылғанын назарға ала отырып, акционерлердің жалпы жиналысы өткізілмейді және акционерлердің жалпы жиналысының құзыретіне жатқызылған мәселелер бойынша шешімдерді жалғыз акционер жеке-дара қабылдайды және жазбаша түрде ресімдеуге жатады. Меншік құқығын Қазақстан Республикасының Денсаулық сақтау министрлігіне берген «Астана» медицина университеті» КеАҚ Мемлекеттік мүлік комитеті тұлғасындағы Қазақстан Республикасының Үкіметі университеттің жалғыз акционері болып табылады. Бұл заңнамада жалғыз акционердің қарауына жатқызылған мәселелер бойынша шешімдер қабылдайтын уәкілетті органмен өзара қарым-қатынас ерекшеліктерін айқындайды. Сонымен қатар, университетте он жыл бойы қазақстандық заңнамаға сәйкес жеткілікті дербес болып табылатын корпоративтік Менеджмент жүйесі институттандырылды.

Осылайша, мемлекеттік орган жоғары оқу орнының ғана емес, Директорлар кеңесінің қызметін де қадағалауды жүзеге асырады және бақылау функцияларын өзіне қалдырады, бұл жоғары оқу орындарын корпоративтік басқарудың халықаралық тәжірибесіне қайшы келеді. Мұндай жағдайда Директорлар кеңесі екінші дәрежелі рөл атқарады, өйткені негізгі институционалдық шешімдерді қабылдау Жалғыз акционер - мемлекеттік органның юрисдикциясында қалады.

Университетті басқарудың ерекшелігі – Директорлар кеңесінің төрағасы университеттің ректоры/президенті болып табылады, яғни басқару органы мен атқарушы орган бір тұлға болып табылады.

Директорлар кеңесі университет қызметіне жалпы басшылықты жүзеге асырады. Директорлар кеңесінің құрамына Қазақстан Республикасы Қаржы министрлігі Мемлекеттік мүлік және жекешелендіру комитетінің, ҚР Денсаулық сақтау министрлігінің өкілдері, басқарма төрағасы және тәуелсіз директорлар кіреді.

Директорлар кеңесінің құзыретіне келесі мәселелер жатады:

1. Қызметтің басым бағыттарын және даму стратегиясын айқындау.
2. Қоғамның жылдық қаржылық есептілігін алдын ала бекіту.
3. Атқарушы органның сандық құрамын, өкілеттік мерзімін айқындау, оның басшысын және мүшелерін сайлау, сондай-ақ олардың өкілеттіктерін мерзімінен бұрын тоқтату.
4. Атқарушы органның басшысы мен мүшелерінің лауазымдық айлықақыларының мөлшерін және еңбегіне ақы төлеу мен сыйлықақы беру шарттарын айқындау.
5. Ішкі қызметті реттейтін құжаттарды бекіту.
6. Филиалдар мен өкілдіктерді құру және жабу туралы шешімдер қабылдау және олар туралы Ережелерді бекіту.
7. Ірі мәмілелерді және жасалуына мүдделілік бар және басқалары бар мәмілелерді жасасу туралы шешім қабылдау.

Ағымдағы қызметке басшылықты атқарушы орган - ректор төрағасы болып табылатын Басқарма жүзеге асырады. Оның құзыретіне: акционерлердің жалпы жиналысы мен Директорлар кеңесі шешімдерінің орындалуын ұйымдастыру; Қоғам қызметкерлерін қабылдауды, ауыстыруды және жұмыстан босатуды жүзеге асыру; лауазымдық айлықақылар мөлшерін белгілеу, қызметкерлерге сыйақы мөлшерін айқындау, яғни оның қолында қаржылық, ұйымдастырушылық, материалдық ресурстар жатады.

Корпоративтік басқарудың тиімді жүйесін құру және дамыту процесіне белсенді қатысатын негізгі тұлғалардың бірі 2009 жылы «Астана» медицина университеті» КеАҚ лауазымы енгізілген корпоративтік хатшы болып табылады. Қазақстанда корпоративтік хатшы институты акционерлік қоғамдардың қызметіне қатысты бекітілген заңнамалық жаңалық болып табылады. Корпоративтік

басқарудың озық тәжірибесіне сәйкес Корпоративтік хатшының негізгі міндеті Директорлар кеңесі жұмысының және тиісінше бүкіл университет жұмысының тиімділігін қамтамасыз етуден тұрады. Корпоративтік хатшы аса маңызды ішкі құжаттарды дайындауға жауап беретін және корпоративтік басқару мәселелері бойынша рәсімдер мен талаптардың сақталуын қамтамасыз ететін акционерлік қоғам ретінде университеттің негізгі тұлғаларының бірі болып табылады.

Сонымен бірге университет академиялық демократияның барлық атрибуттарын сақтап қалды. Жоғары оқу орнының Ғылыми кеңесі алқалы органның маңызды рөлін сақтайды, оның функциялары Ғылыми Кеңес туралы ережеде айқындалған. Оқу процесін, ғылыми және клиникалық қызметті ұйымдастыру мәселелері бойынша шешім қабылдау құқығы АМУ академиялық қоғамдастығының алқалы органдары - оқу-әдістемелік кеңеске (ОӘК туралы ереже) және ғылыми-клиникалық кеңеске де тиесілі. Ғылыми кеңесті университет ректоры басқарады, сондай-ақ Кеңес құрамына проректорлар, кафедра меңгерушілері кіреді. Практикалық денсаулық сақтау мен студенттердің өкілдігін сақтау маңызды.

Университеттің құрылымдық бөлімшелері жалпы басқару құрылымына негізгі буын ретінде енгізілген. Олардың қызметі университеттің негізгі мақсаттарына бағынады, миссия тұжырымдамасымен заңдастырылған және тиісті ережелермен регламенттелген.

Алқалы басқару органдарының: Ғылыми кеңестің, Директорлар кеңесінің, ЖОО басқармасының қызметін бағалау жөніндегі жүйелі жұмыс ретінде ректордың ғылыми кеңес отырыстарының күн тәртібіне тұрақты талдауы және ғылыми кеңес мүшелерімен кері байланыс ұсынылды.

Жоғары басшылықтың, бірінші басшының жеке үлесі мен жауапкершілігін бағалау «Астана» медицина университеті» КеАҚ корпоративтік басқару кодексінә сәйкес жүзеге асырылады. ЖОО басшыларының қызметін талдаудың жүйелілігі, жүйелілігі және ашықтығы Директорлар кеңесінің отырысында басқарма төрағасының есептерімен қамтамасыз етіледі. Есеп деректерін ішкі аудит нәтижелері бойынша берілген және Директорлар кеңесіне ұсынылған жоғары оқу орнының қаржы-шаруашылық жағдайын бағалаумен растау міндетті болып табылады.

«Астана» медицина университеті» КеАҚ басқару жүйесін вертикаль бағыныстылықпен және көлденең байланыстармен орталықтандырылған деп сипаттауға болады. Тігінен келесі деңгейде факультеттердің кеңестері, білім беру бағдарламаларының комитеттері орналасқан. Орта буынның алқалы басқару органдары ретінде олар күнделікті орындаушылық және шығармашылық, ғылыми-педагогикалық қызметке барынша жақындатылған.

Әкімшілік штаттың өкілеттіктері, жауапкершілігі және қарым-қатынасы Қазақстан Республикасының нормативтік-құқықтық базасына сәйкес жасалған тиісті құжаттармен реттеледі. Осылайша, жауапкершілікті теңгерімді бөлуді қамтамасыз ететін және университеттің миссиясы мен саясатын жүзеге асыруға жағдай жасайтын құрылған және жұмыс істейтін бірыңғай басқару жүйесі туралы куәлік етуге болады.

Қорытынды

Осылайша, университетті басқару функциялары иерархия мен есеп беруді ескере отырып, басқару органдары арасында бөлінеді. Мүлікті басқару мәселелері ресми түрде Директорлар кеңесінің құзыретіне жатады, ал басқарма ректордың басшылығымен атқарушы органның функцияларын жүзеге асырады. Алайда, іс жүзінде басқаруды бір уақытта ректор және басқарма төрағасы болып табылатын бір адам жүзеге асырады.

Бұдан басқа, екі алқалы-кеңесші орган – Сенат пен ғылыми кеңес жұмыс істейді. Алқалы органда – Ғылыми кеңесте оқытушылар мен студенттер ұсынылғанымен, олардың жоғары оқу орнына басқаруға қатысуы барынша аз, өйткені басқарудың негізгі мәселелері корпоративтік органдардың: Директорлар кеңесінің және қамқоршылық кеңестің құзыретіне жатады. Сондықтан негізгі ұсыныс барлық мүдделі тараптардың корпоративтік органдарына қатысуды кеңейту және оқытушылар мен студенттердің университетті басқаруға тартылуын арттыру арқылы жоғары оқу орнын білікті, жауапты және тиімді басқаруды қамтамасыз ету болып табылады.

ПАЙДАЛАНҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

- 1 Касабиева З.Ю. Организационно-экономические основы формирования корпоративного управления в высшем учебном заведении: автореф. дис. на соискание уч. степени канд. экон. наук. – М., 2011. – 24 с.
- 2 Сагинтаева А.К. Корпоративное управление: вузы Казахстана/ Сагинтаева А.К., Хартли Д.М., Экель П.Д. и Абен Д.А. – Астана: Nazarbayev University Graduate School of Education, 2018. – 216 с.
- 3 Билялов Д. Роль институциональных исследований в автономных вузах // Высшая школа Казахстана. – 2014. – № 1. – С. 91-92.
- 4 Билялов Д., Орунханов М., Сагинтаева А., Хартли М. Реформа высшего образования: корпоративное управление в вузах // Вестник Национальной академии наук Республики Казахстан. – 2014. – № 1. – С. 86-94.
- 5 Сагинтаева А., Орунханов М. Аспекты корпоративного управления вузами: Опыт других стран // Высшая школа Казахстана. – №4. – 2015. – С.16-18.

REFERENCES

- 1 Kasabieva, Z.Yu. (2011). Organizatsionno-ekonomicheskie osnovy` formirovaniya korporativnogo upravleniya v vy`sshem uchebno-m pedagogicheskom zavedenii [Organizational and economic foundations of the formation of corporate governance in higher education]. Extended abstract of candidat's thesis. Moskva [in Russian].
- 2 Sagintaeva, A.K., Khartli, D.M., E`kel` and Aben, D.A. (2018). Korporativnoe upravlenie: vuzy` Kazakhstana. [Corporate governance: universities of Kazakhstan]. Astana: Nazarbayev University Graduate School of Education [in Russian].
- 3 Bilyalov, D. (2014). Rol` institutsional`ny`kh issledovaniy v avtonomny`kh vuzakh [The role of institutional research in autonomous universities]. Vy`sshaya shkola Kazakhstana. - Higher School of Kazakhstan, 1, 91-92 [in Russian].
- 4 Bilyalov, D., Orunkhanov, M., Sagintaeva, A., Khartli, M. (2014). Reforma vy`sshego obrazovaniya: korporativnoe upravlenie v vuzakh [Reforma vy`sshego obrazovaniya: korporativnoe upravlenie v vuzakh]. Vestnik Natsional`noj akademii nauk Respubliki Kazakhstan. – Bulletin of the National Academy of Sciences of the Republic of Kazakhstan, 1, 86-94 [in Russian].
- 5 Sagintaeva, A., Orunkhanov, M. (2015). Aspekty` korporativnogo upravleniya vuzami: Opy`t drugih stran [Aspects of corporate governance of universities: Experience of other countries]. Vy`sshaya shkola Kazakhstana. - Higher School of Kazakhstan, 4, 16-18 [in Russian].

Ж.А. Калиева

«Астана» медицина университеті» КеАК, Қазақстан

Корпоративное управление в системе высшего образования РК

Процесс формирования корпоративного управления в вузе носит долгосрочный глубокий характер и касается не только самих механизмов функционирования высшего образования, но и тесных взаимосвязей и сотрудничества с частным сектором. Она характеризуется серьезным проникновением в вузовскую жизнь корпоративной экономики, культуры, практик. Процессы корпоративного управления оказывают влияние на внешнюю и внутреннюю среду высших учебных заведений.

Цель статьи заключается в рассмотрении организационно-экономических основ формирования корпоративного управления в вузе. В статье рассмотрены особенности развития корпоративного управления в вузах РК на примере НАО «Медицинский университет «Астана». Основным условием перехода вуза к корпоративным принципам управления является высокая степень его автономности, при которой увеличиваются свободы распоряжения ресурсами и снимаются барьеры на пути к реализации клиентоориентированного подхода. Наряду с этим главным принципом управления выступает ориентация на индивидуальные образовательные траектории, разработку учебных планов и программ под корпоративный заказ, реализацию компетентностного подхода, повышение гибкости и скорости реагирования на изменения рынка труда.

При написании статьи применялись методы экономического и логического анализа, системного подхода, метод аналогий, методы обобщений, метод экспертных оценок и др. Использованы прикладные исследования по данной проблеме, а также практический опыт НАО «Медицинский университет «Астана».

В статье рассматривается совокупность организационно-экономических отношений, возникающих в процессе формирования корпоративного управления в сфере высшего образования в целом и в отдельных учреждениях высшего профессионального образования, в частности. Автор отмечает, что вузы, функционирующие на основе корпоративных принципов управления, являясь составной частью системы высшего профессионального образования страны, должны учитывать интересы образования, государства и бизнеса.

Ключевые слова: автономия, акционерное общество, высшее образование, высшее учебное заведение, корпоративное управление, Правление, Совет директоров, университет.

Zh.A. Kalieva

NJSC «Medical University «Astana», Kazakhstan

Corporate governance in the higher education system of the Republic of Kazakhstan

The process of formation of corporate governance in higher education has a long-term deep character and concerns not only the mechanisms of functioning of higher education, but also close relationships and cooperation with the private sector. It is characterized by a serious penetration into the university life of the corporate economy, culture, and practices. Corporate governance processes have an impact on the external and internal environment of higher education institutions.

To consider the organizational and economic foundations of the formation of corporate governance at the university. The article discusses the features of the development of corporate governance in the universities

of the Republic of Kazakhstan on the example of the NJSC «Astana Medical University». The main condition for the university's transition to corporate management principles is a high degree of its autonomy, which increases the freedom of resource management and removes barriers to the implementation of a client-oriented approach. Along with this, the main principle of management is orientation to individual educational trajectories, the development of curricula and programs for corporate order, the implementation of a competence-based approach, increasing flexibility and speed of response to changes in the labor market.

When writing the article, methods of economic and logical analysis, a systematic approach, the method of analogies, methods of generalizations, the method of expert assessments, etc., were used. Applied research on this problem was used, as well as the practical experience of the NJSC «Astana Medical University».

The article considers the totality of organizational and economic relations arising in the process of corporate governance formation in the field of higher education in general and in individual institutions of higher professional education. The author notes that universities operating on the basis of corporate management principles, being an integral part of the country's higher professional education system, should meet the needs of long-term growth in the era of the knowledge economy, taking into account the interests of education, the state and business.

Keywords: autonomy, joint-stock company, higher education, higher education institution, corporate governance, Management Board, Board of Directors, university.

Қолжазбаның редакцияға келіп түскен күні: 14.01.2022 ж.