

ФИНАНСИРОВАНИЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ЦЕНТРОВ С ПРЕДПРИЯТИЯМИ

FINANCING OF INTERACTION BETWEEN SCIENTIFIC AND EDUCATIONAL CENTERS AND ENTERPRISES

A. Troitskaya

Annotation

The article is devoted to financing of the cooperation between enterprises and research and educational centers for employees' training. We consider the plan of activities, systematization and calculation of future costs and identifying the sources of funding. These sources can be the resources of the organization only or also the funds allocated under government programs to support the educational innovations.

Keywords: research and educational center, training, staff, innovation, funding, grant, agreement, budget.

Троицкая Анна Александровна
НИУ ВШЭ, Москва

Аннотация

Статья посвящена финансированию сотрудничества предприятий с научно-образовательными центрами для повышения квалификации сотрудников. Рассматриваются составление плана реализуемых мероприятий, систематизация и калькуляция предстоящих затрат и определение источников финансирования. В качестве последних могут выступать как исключительно ресурсы самой организации, так и средства, выделяемые в рамках государственных программ поддержки образовательных инноваций.

Ключевые слова:

Научно-образовательный центр, повышение квалификации, кадры, обучение, инновация, финансирование, субсидия, соглашение, бюджет.

В настоящее время в России крайне острой и серьёзной является проблема повышения квалификации и подготовки кадров. Многие работодатели отмечают недостаточную подготовку работников как явление, оказывающее явно выраженный негативный эффект. Таким образом, необходимость развития системы обучения и переподготовки сотрудников уже осознаётся большинством работодателей. Кроме того, современные российские работники, несмотря на распад советской системы повышения квалификации и переподготовки кадров и нынешние затруднения, сохраняют достаточно высокую готовность к продолжению образования в период трудовой деятельности [1]. При всём этом необходимым условием для реализации программ подготовки кадров и их дальнейшего расширения является составление оптимальной формы их финансирования. В ряде случаев предприятия могут рассчитывать не только на собственные средства, но и на частичное финансирование из бюджетов разных уровней.

Во многих случаях обучение сотрудников осуществляется силами научно-образовательных центров (НОЦ) как на базе самих этих центров, так и на предприятиях. Для формирования схемы финансирования процесса повышения качества человеческого капитала организации, осуществляемого при взаимодействии с НОЦ, необходимо решить две задачи.

Первая из них – составление плана реализуемых мероприятий, систематизация и калькуляция предстоящих затрат. Вторая – определение источников финансирования. В качестве таковых могут выступать как исключи-

тельно ресурсы самой организации, так и средства, выделяемые в рамках государственных программ поддержки образовательных инноваций. Данные задачи тесно взаимосвязаны: в случае сотрудничества организации с НОЦ в рамках образовательных проектов, на развитие которых НОЦ в свою очередь получает государственную поддержку в виде финансового стимулирования, содействия в улучшении материально-технической базы и др., данная поддержка может способствовать повышению качества образовательных услуг и/или снижению затрат организации на образовательный процесс, что можно считать косвенной формой материальной поддержки реализуемой в организации программы со стороны государства.

С.В. Матюкин в своём диссертационном исследовании предложил схемы планирования процесса дополнительного профессионального образования и систематизации затрат и постоянное обучение государственных и муниципальных служащих. Нами его предложения были дополнены для применимости в разных организациях, включая производственные предприятия.

Процесс профессиональной переподготовки системно рассматривается в рамках трех основных стадий:

1) подготовительный процесс: анализ основных компонентов планируемой программы обучения и принятие организационных решений по её реализации. В рамках первого этапа осуществляется определение целевой направленности образовательной программы, контингента обучаемых и разработка актуального учебного пла-

на. Далее определяются технологии и планируется процесс реализации программы обучения.

2) процесс реализации образовательной программы и поддержка обучения. В случае обучения ИТР и рабочих производственным навыкам в зависимости от специфики программы оно производится без отрыва от производства либо в учебном центре с использованием его помещений и при необходимости – оборудования, либо по смешанной схеме. Если осуществляется обучение сотрудников предприятий более общим навыкам, к примеру, иностранным языкам, либо прохождение ими теоретических курсов, либо иное обучение, допускающее дистанционную схему работы, в случае целесообразности возможно применение и такой схемы.

3) мониторинг результатов и последующее (после прохождения обучения) сопровождение текущей деятельности сотрудника.

Для всего процесса обучения в соответствии с его этапами можно выделить следующие категории затрат.

В таблице представлен полный перечень возможных групп затрат. Программа, осуществляемая в конкретной организации, может содержать все из них, некоторые или только относящиеся ко второму пункту – собственно стоимости реализации. Так, затраты на создание образовательной инфраструктуры в случаях, когда сотрудники проходят обучение в учебном центре или же обучаются без отрыва от производства, однако необходимая материальная база уже имеется либо предоставляется НОЦ, организация соответственно не несёт. Расходы, связанные с направлением специалиста на обучение в расположенный в городе НОЦ, вероятнее всего, будут нести организации, расположенные в не самых ближних районах области. Затраты, связанные с отвлечением специалиста от работы на период прохождения программы обучения, в более значительном объёме имеют место в случае обучения в рабочее время с полным или частичным отрывом от производства. Расходы на консалтинговое сопровождение возникают, когда программа требует такового сопровождения и/или мониторинг является затратным мероприятием.

Сложность планирования объёма затрат по группам

различается в зависимости от их видов. Основная их часть легко поддаётся оценке: стоимость самого обучения и консультирования определяется исходя из предлагаемых НОЦ стандартных условий либо в соответствии с соглашением между НОЦ и организацией, если его условия отличаются от стандартных. Затраты на прочие товары и услуги, потребляемые в процессе обучения, определяются исходя из их рыночной стоимости. Наибольшую сложность представляет подсчёт экономических потерь в связи с освобождением специалиста от служебных обязанностей на период прохождения программы обучения, если такое освобождение имеет место. В общем случае требуется просуммировать денежную оценку потерь от невыполнения работниками их обычных обязанностей, включая и возможные расходы на привлечение временного персонала, и вычесть экономию на сдельной оплате, премиях и прочих статьях вознаграждения на период обучения, если такая экономия возникает. К примеру, если речь идёт о производственных работниках с повременной оплатой, сохраняющейся на время обучения, для деятельности которых тем не менее существуют нормы выработки на единицу времени, потери можно рассчитать исходя из этих норм.

Финансирование программы повышения качества человеческого капитала организации–клиента НОЦ может осуществляться из трёх источников:

1. Собственные вложения организации. В настоящий момент основная часть программ обучения сотрудников негосударственных предприятий осуществляется полностью за счёт этого источника. В таком случае особую важность для предприятия представляет оценка эффекта от реализуемых мероприятий. Оценку отдачи рекомендуется проводить по методике, описанной в п. 2.3 данной работы, а для определения относительного эффекта соотносить с понесёнными затратами.

2. Средства федерального бюджета, выделяемые в рамках государственной политики стимулирования инновационной деятельности и развития кадров.

2.1 Поддержка развития кадрового потенциала в рамках Стратегии–2020.

На сегодняшний день Стратегия–2020 предусматри-

Таблица 1.

Сравнительные категории затрат, связанные с обучением специалистов.[2]

Вид затрат	Описание
1. Затраты на создание образовательной инфраструктуры	Расходы на приобретение и сопровождение материально-технической и учебно-методической инфраструктуры
2. Стоимость реализации программы обучения специалиста	Затраты на реализацию программы обучения
3. Расходы, связанные с направлением специалиста к месту обучения	Затраты на проезд, проживание, командировочные расходы
4. Затраты, связанные с отвлечением специалиста от работы на период прохождения программы обучения	Расходы, связанные с экономическими потерями в связи с освобождением специалиста от служебных обязанностей на период прохождения программы обучения
5. Стоимость услуг по мониторингу результатов и консультационной поддержке и сопровождению деятельности	Затраты на оценку результативности программы и экспертно-консультационному сопровождению текущей работы специалиста.

вает внедрение и развитие следующих мер:

- ◆ Систему государственной поддержки реализации программ обучения и стажировок специалистов предприятий на базе российских и зарубежных образовательных организаций; развития корпоративных и отраслевых центров повышения квалификации и сертификации персонала; смежного образования (технологического для менеджеров, экономического – для инженеров) [3, с.118–119];

- ◆ Поддержку программ профессиональной переподготовки занятых в модернизируемых производствах на специальности, имеющие спрос в регионе и соседних с ним территориях [3, с.120];

- ◆ Софинансирование расходов на получение и поддержку патентов за рубежом, стандартизацию продукции, подготовку и/или привлечение квалифицированного персонала в рамках поддержки малого инновационного бизнеса [3, с.122];

- ◆ Программы прикладных квалификаций продолжительностью от нескольких месяцев до года предполагают обучение "на рабочем месте". Масштаб потенциального рынка ППК к 2015 г. – 20% сектора формальной занятости (8 млн. чел.), к 2020 г. он может охватить до 20 млн. чел. (одна треть рынка труда). При этом реальный масштаб ППК может к 2015 г. составить около 1–1,25 млн. чел. в год, в том числе 50% за счет средств бюджетов всех уровней; к 2020 г. – до 3–4 млн. чел. в год, в том числе за счет бюджетов – не более 1 млн. чел. Переход учреждений начального и среднего профессионального образования на ППК (или на комплекс ППК в сочетании с вечерней общеобразовательной школой) позволит высвободить к 2015 г. бюджетные средства в ценах 2011 г. в размере 48 млрд. руб. Эти средства могут быть использованы для обеспечения кадровой и технологической революции в данном сегменте системы образования [3, с.295–296];

- ◆ Увеличение почасового норматива программ дополнительного образования (профпереподготовка и повышение квалификации) для гражданских госслужащих (с 75 руб./час в 2011 г. до 500 руб./час в 2020 г.) с целью повышения качества программ дополнительного образования [3, с.298].

2.2. Подпрограмма "Кадры для инновационной экономики" Государственной программы РФ "Экономическое развитие и инновационная экономика" предусма-

тривает такие меры, как распространение передовых образовательных методик, разработка и закупка новых образовательных методик и учебных программ. Одним из основных мероприятий подпрограммы является подготовка не менее 5 000 управленцев ежегодно (обучение в форме профессиональной переподготовки и повышения квалификации) в образовательных учреждениях, поэтапное увеличение количества специалистов, обучающихся по проектно-ориентированным программам, с применением современных образовательных технологий, основанных на методах активного обучения и др.

Мероприятие включает в себя такие работы, как:

- ◆ Организация проведения конкурсного отбора специалистов для обучения по всем типам образовательных программ в соответствии с Государственным планом подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства;

- ◆ Заключение соглашений не менее, чем с 75 субъектами Российской Федерации о предоставлении субсидии из федерального бюджета бюджету субъекта Российской Федерации на софинансирование расходов, связанных с оплатой оказанных специалистам российскими образовательными учреждениями услуг по обучению в соответствии с Государственным планом подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации;

- ◆ Перечисление субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на софинансирование расходов, связанных с оплатой оказанных не менее 5 000 специалистам российскими образовательными учреждениями услуг по обучению в соответствии с Государственным планом подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации.

Таким образом, в рамках данной подпрограммы предприятия и организации в регионах могут претендовать на поддержку обучения своих управленческих кадров.

3. Средства региональных и местных бюджетов. Финансирование может осуществляться как в прямой форме в виде субсидий на обучение персонала, так и косвенно как содействие развитию НОЦ и поддержка наиболее ценных программ, которые они предлагают.

ЛИТЕРАТУРА

1. Капелюшников Р., Лукьянова А. Трансформация человеческого капитала в российском обществе. // Аналитический доклад на базе Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения, М., 2009г.
2. Матюкин С.В. Совершенствование технологий управления инновациями в системе дополнительного профессионального образования государственных и муниципальных служащих. // Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. М.: РГГУ, 2012 г.
3. Стратегия-2020: Новая модель роста – новая социальная политика. // Итоговый доклад о результатах экспертной работы по актуальным проблемам социально-экономической стратегии России на период до 2020 года. Под ред. В.А. Мау, Я.И. Кузьминова. М.: "Дело", 2013 г., книга 1.