РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ДИСТАНЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

**Контрольная работа**

**По дисциплине: Финансы бюджетных организаций**

**На тему:** **Финансирование учреждений подготовки кадров**

Тюмень 2009

**Содержание**

**Введение**

1. Финансирование расходов на подготовку кадров
2. Проблемы, связанные с распределение потребности в рабочих кадрах по отраслям
3. Ответственность бизнеса за подготовку рабочих кадров

**Заключение**

**Список литературы**

**Введение**

В системе образования за долгие годы ее становления накоплен богатый опыт подготовки квалифицированных рабочих и специалистов для различных отраслей народного хозяйства в соответствии с текущими требованиями научно-технического прогресса. Но изменились социально-экономические условия, и система меняется в соответствии с законами развития современного российского общества.

Сегодня рыночная экономика нуждается в рабочих нового типа и не может успешно функционировать, если система профессионального образования неспособна готовить специалистов, соответствующих современным требованиям.

Главной целью и движущей силой реализуемых в России преобразований является человек, его гармоничное развитие и благосостояние, создание условий и действенных механизмов реализации интересов личности, изменение изживших себя стереотипов мышления и социального поведения.

Важным условием развития является формирование совершенной системы подготовки кадров на основе богатого интеллектуального наследия народа и общечеловеческих ценностей, достижений современной культуры, экономики, науки, техники и технологий.

Государство и общество выступают гарантами функционирования и развития системы подготовки кадров, координаторами деятельности образовательных учреждений по подготовке высококвалифицированных конкурентоспособных специалистов.

**1 Финансирование расходов на подготовку кадров**

Научно-технический прогресс, задачи по повышению эффективности производства и вхождению страны в рыночные отношения требуют постоянного роста знаний и общей культуры кадров.

Подготовку кадров осуществляют профессионально-технические лицеи, средние специальные учебные заведения и высшие учебные заведения.

Все более важное место в настоящее время занимает система переподготовки кадров, исходя из требований рыночной экономики. Планирование и финансирование расходов на высшие учебные заведения.

В стране сформировалась система государственного и негосударственного высшего образования. Бюджетные ассигнования направляются в основном государственным учебным заведениям. Они готовят кадры по всем специальностям, необходимым для развития экономики и непроизводственной сферы страны. [4, c. 7]

Обучение осуществляется по следующим формам: дневное, вечернее, заочное.

Расходы на вузы определяются отдельно по каждому из них с учетом специфических условий их функционирования исходя из среднегодового числа студентов, норм их материального обеспечения, ставок заработной платы преподавателей и других показателей.

Основным финансовым документом вуза служит смета, определяющая общий объем, целевое направление и поквартальное распределение бюджетных ассигнований.

Министерства и ведомства утверждают подведомственным высшим учебным заведениям сметы с выделением ассигнований по фонду заработной платы с начислениями, стипендиальному фонду, на капитальный ремонт, капитальные вложения, приобретение оборудования и инвентаря.

Расходы по остальным затратам утверждаются в целом по строке «Прочие расходы», а по статьям их распределяет ректор вуза в пределах общей суммы расходов.

В смете приводятся общие сведения об учебном вузе, учебно-материальной базе. При сводном планировании расходы исчисляются на основе расчетных норм на одного студента. Для этого определяют контингент студентов на планируемый год с учетом их выпуска и приема. Расчет проводится отдельно по дневному, вечернему и заочному обучению.

При планировании учитывается возможный отсев студентов. В расходах на вузы значительный удельный вес имеет заработная плата. В фонд заработной платы вузов включается заработная плата штатного профессорско-преподавательского персонала (включая преподавателей-совместителей) дневных, вечерних и заочных учебных заведений, лиц, привлеченных на педагогическую работу на условиях почасовой оплаты, а также административно-технического, учебно-вспомогательного и прочего персонала. Штаты профессорско-преподавательского состава по должностям определяет и утверждает ректор вуза в пределах численности учащихся и фонда заработной платы, установленных для этой категории работников.

Фонд заработной платы профессорско-преподавательского состава рассчитывается исходя из двух показателей: количества должностей и средней ставки заработной платы.

Количество должностей определяется по расчетным коэффициентам с учетом числа студентов и аспирантов на одного преподавателя. Эти коэффициенты установлены для дневных, вечерних и заочных отделений по группам вузов и факультетов в соответствии с профилем подготовки студентов и аспирантов.

Ставки заработной платы профессорско-преподавательского состава дифференцированы в зависимости от разряда единой тарифной сетки, ученого звания и ученой степени.

В вузах профессора, доценты и преподаватели в течение шестичасового рабочего дня должны вести все виды учебно-методической и научно-исследовательской работы в соответствии с учебным планом и планом научно-исследовательских работ. Конкретную нагрузку профессорско-преподавательского состава устанавливают ректоры вузов.

Заработная плата привлекаемым к учебной работе специалистам, не состоящим в штате, выплачивается из почасового фонда, который планируется в процентах к годовому фонду заработной платы штатного персонала.

Фонд заработной платы руководящих, административно-хозяйственных работников и обслуживающего персонала вузов определяется в индивидуальном порядке в зависимости от объема и специфики работы учебного заведения, утвержденных должностных окладов или на основе типовых штатов.

Второе место по величине в расходах вузов занимают затраты на выплату стипендий, которые определяются исходя из среднегодового числа студентов, получающих стипендии, и установленных размеров стипендий. По высшим учебным заведениям, имеющим очную аспирантуру, планируются также стипендии аспирантам.

Учебные расходы и расходы на приобретение книг для библиотек планируются по нормам, размер которых зависит от форм обучения (дневное, вечернее, заочное) и профиля подготовки специалистов.

Расходы на производственную практику студентов определяются исходя из численности студентов, проходящих практику, и ее продолжительности. В эти расходы входят также оплата преподавателей за руководство практикой, выплата им командировочных, суточные пособия студентам, оплата проезда к месту практики и обратно.

В расходах вузов планируются затраты на научно исследовательскую работу кафедр, связанную с разработкой научных проблем, проведением опытов, на научные командировки преподавателей, подготовку и защиту диссертаций.

Расходы на инвентарь и оборудование для высших учебных заведений планируются с учетом необходимости обеспечения их специальным оборудованием, компьютерами и хозяйственным инвентарем. Расходы на приобретение инвентаря и оборудования при сводном планировании определяются по нормам на одного студента (в зависимости от типа учебного заведения), а расходы на капитальный ремонт — исходя из внешней кубатуры зданий и норм расходов на 1 м3.

Планирование и финансирование расходов на средние специальные учебные заведения. Главная задача средних специальных учебных заведений — подготовка квалифицированных специалистов со средним специальным и общим средним образованием, имеющих необходимые теоретические знания и практические навыки по специальности, для различных отраслей экономики и непроизводственной сферы страны.

Основные показатели при расчете затрат на средние специальные заведения:

* среднегодовое число учащихся;
* количество групп, определяемое раздельно по дневному, вечернему и заочному обучению.

Среднегодовое число учащихся исчисляется так же, как и по высшим учебным заведениям.

Расходы на текущее содержание средних учебных заведений включают затраты на заработную плату с начислениями, выплату стипендий, учебные, хозяйственные и прочие расходы.

Основная статья расходов средних специальных учебных заведений — заработная плата.

Фонд заработной платы планируется с учетом среднегодового числа групп учащихся, которое определяется по переходящим группам — исходя из фактической наполняемости (25— 30 учащихся), по новому приему — по плановой наполняемости. Среднегодовое число групп рассчитывается в зависимости от сроков выпуска и приема.

В фонд заработной платы средних учебных заведений входят:

1) заработная плата педагогического персонала;

2) доплата за проверку письменных работ;

3) руководство предметными комиссиями;

4) заведование лабораториями и кабинетами;

5) классное руководство;

6) заработная плата учебно-вспомогательного и административно-обслуживающего персонала.

Фонд заработной платы педагогического персонала определяется исходя из средней ставки педагога и общего количества педагогических ставок. Ставки заработной платы педагогам устанавливаются на основе единой тарифной сетки по результатам аттестации.

Фонд заработной платы административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала планируется по среднегодовому количеству штатных единиц и средней ставке заработной платы. Численность персонала определяется штатным расписанием.

Расходы на выплату стипендий и производственную практику учащихся планируются так же, как и по высшим учебным заведениям. Учебные расходы планируются по нормам, которые дифференцируются по формам обучения и профилю подготовки специалистов. Хозяйственные и канцелярские расходы исчисляются методом прямого счета, а при сводном планировании — по нормам затрат на одного учащегося. [10, c. 3]

**2 Проблемы связанные с распределение потребности в рабочих кадрах по отраслям**

Перекрываются потребности экономики в рабочих кадрах в легкой промышленности, торговле, общественном питании, сфере обслуживания.

Не полностью обеспечена выпускниками учреждений НПО промышленность (78 % от потребности), в том числе по металлообработке - лишь на 63 %. По профессиям этой отрасли учреждения НПО не могут выполнить план набора: профессии не популярны у населения.

Более того, выпускники этих профессий по окончании учебного заведения обращаются в службу занятости населения, получают пособие по безработице, переучиваются на другие профессии.

Анализ спроса рабочих кадров по отраслям показывает, что ряд профессий, востребованных экономикой, не охвачены учреждениями НПО (то есть не ведется подготовка кадров).

Из-за недостаточного финансирования, неразвитости институтов социального партнерства (в части финансового и (или) материального участия социальных партнеров в подготовке кадров) лишенные последнее время дополнительных внебюджетных источников финансирования учреждения НПО не имеют возможности самостоятельно создавать учебно-материальную базу (УМБ) для открытия новых, востребованных экономикой профессий. Хотя желание открывать профессии (а значит, желание выжить) у них наверняка есть. [8, c. 6]

Для открытия новых профессий необходимо участие всех заинтересованных сторон в создании учебно-материальной базы.

В целях сбалансированности спроса и предложения на рынке труда можно, конечно, уменьшить или закрыть набор учащихся по профессиям отраслей экономики, выпуск рабочих кадров по которым перекрывает спрос более чем в 2 раза.

Таким образом:

1. подготовка специалистов осуществляется длительное время, иногда 3-4 года, а точного прогноза потребности в рабочих кадрах на такой срок в области нет;
2. по этим профессиям в таких объемах учреждения НПО выпускают кадры в течение последних 4-5 лет, и спрос по ним почти не изменяется;
3. запрещая набор учащихся по не востребованным рынком труда, но привлекательным для населения профессиям, мы тем самым уменьшаем наполняемость учебного заведения, увеличивая среднюю стоимость одного ученика.

Начальное профессиональное образование не сможет самостоятельно, в одиночку решить вопрос обеспечения рынка труда квалифицированными рабочими кадрами.

Необходима консолидация всех заинтересованных сторон. Прямое государственное регулирование рынка труда возможно только в трех случаях:

* в тех отраслях, по отношению к персоналу которых государство выступает в качестве работодателя;
* для особых групп населения (инвалиды, люди с ограниченными возможностями и т. д.) через механизмы квотирования рабочих мест;
* для приоритетных с точки зрения стратегии социально-экономического развития региона сфер деятельности.

Кадровый потенциал по видам профессионально-трудовой деятельности, не вошедшим в число приоритетных, должен обеспечиваться и управляться исключительно собственными силами инициаторов и организаторов этой деятельности: предпринимателей, лиц «свободных» профессий и других, а также интересами самих субъектов деятельности, - но не должен регулироваться государством.

Для устранения дисбаланса рабочих рук на рынке труда необходимо установить ответственность всех участников подготовки кадров, что приведет к наполнению рынка труда необходимыми кадрами.

Все чаще приходится слышать, что качество профессиональной подготовки не устраивает бизнес-сообщество.

Функции контроля качества и финансирования НПО возложены на органы власти. И они констатируют выполнение требований государственных образовательных стандартов (ГОС) образовательными учреждениями в полном объеме.

Но так как в ГОСе заложены минимальные условия, необходимые для освоения базовой профессии (без углубления в специальность), то, возможно, уровень подготовки не удовлетворяет работодателя.

В процесс контроля качества профессиональной подготовки должны включиться и сами потребители профессионально-образовательных услуг, а именно обучающиеся (их родители) и работодатель. Для того чтобы эффективно контролировать, должен быть какой-то рычаг воздействия на проверяемую сторону, иначе выводы инспектора будут иметь ни к чему не обязывающий, рекомендательный характер.

То есть контролирующая сторона должна взять на себя некую обязанность по формированию содержания профессионального образования (а обязанность автоматически влечет за собой ответственность).

Согласно законам рынка, учреждениям НПО необходимо продавать свою продукцию - либо учащимся (их родителям), либо работодателю, либо государству (обществу).

В соответствии с видами контроля необходимо разделить и ответственность за профессиональное образование:

* общественный - потребителей образовательных услуг (учащиеся, родители, общественные организации);
* государственный (органы управления образования различных уровней, лицензирования, надзора, финансовые);
* производственно-профессиональный (работодатели, отраслевые союзы, корпорации и т. д.).

В целях обеспечения рынка труда соответствующими кадрами и в то же время сохранения в полном объеме социальной защищенности учащихся, необходимо разграничить ответственность за исполнение этих функций.

Ответственность за профессионально-специализированную составляющую в подготовке кадров должна быть возложена на бизнес.

Социальную защиту граждан должно обеспечивать государство. Но в стороне не должен оставаться и сам объект образования.

**3 Ответственность бизнеса за подготовку рабочих кадров**

Для привлечения работодателя к подготовке рабочих кадров необходим финансово-экономический рычаг воздействия.

На сегодня работодателю выгодны малооплачиваемые неквалифицированные (если квалификация не требуется производству) кадры гастарбайтеров, не требующих социального пакета, соблюдения техники безопасности, с большой текучестью и так далее.

В целях оптимального использования бюджетных средств для насыщения рынка труда необходимыми рабочими кадрами (в то же время сохраняя социальную защиту обучающихся), необходимо привлечение средств работодателя к обучению требуемых предприятию специалистов.

Предложен механизм участия работодателя в подготовке рабочих кадров за счет средств предприятий и областного бюджета.

Предприятия различных форм собственности, подав заявку, имеют право получить квоту на подготовку рабочих кадров необходимых профессий. Работодатель имеет право разместить квоту в любом учреждении профессионального образования, при условии софинансирования обучения специалистов в размере не менее 15 % от затрат.

Причем эти вложения не уменьшают объем бюджетного финансирования, а являются дополнительным финансовым источником, и могут быть направлены как на увеличение стипендии обучающимся, так и на развитие учебно-материальной базы образовательного учреждения, в том числе на доплаты инженерно-педагогическим работникам, что положительно отразится на качестве подготавливаемых специалистов.

Предприятие, получившее квоту на подготовку рабочих кадров, заключает трехсторонний договор: образовательное учреждение - предприятие - обучающийся (родители), - в котором прописываются права и обязанности сторон для получения рабочей профессии.

Согласно договору, предприятие вправе в судебном порядке взыскать вложенные средства с виновной стороны в случае некачественной подготовки специалиста соответствующей квалификации.

По этому же договору учащийся обязуется отработать на предприятии определенный период времени, обеспечив возврат вложенных в обучение средств работодателя.

Такие предложения дают возможность минимизировать бюджетные затраты с достижением максимального образовательного результата.

Участвуя в процессе обучения рабочих кадров, работодатель получает реальную возможность влиять на качество подготовки рабочих кадров, определять уровень квалификации будущего рабочего.

Образовательные услуги должны окупаться социальными партнерами либо самим субъектом обучения.

В этом случае возникает реальный механизм контроля качества подготовки специалистов, что повысит эффективность начального профессионального образования. [11, c. 13]

Привлечение работодателей к софинансированию подготовки кадров может вызвать и требование обязательной профессиональной сертификации персонала при получении лицензии на соответствующий вид деятельности.

Работодатель сам определит, какого качества и в каком количестве потребуются рабочие кадры, и, вложив деньги в подготовку кадров, будет заинтересован в стабильности их работы, выплачивая в этом случае более высокую зарплату.

В свою очередь, данная мера повысит престижность диплома начального профессионального образования, что приведет к ответственности за свое образование самих учащихся.

В определении качества профессиональной подготовки и квалификации должны полнее участвовать работодатели. Лучше их никто не знает, какой специализации и квалификации нужны кадры.

Привлечение средств работодателя для обучения требуемых предприятию специалистов в конечном итоге повысит его ответственность за подготовку рабочих кадров.

Финансовое участие в подготовке кадров даст работодателю экономическое и моральное право определять квалификационно-профессиональный уровень выпускников.

Государство обеспечивает финансирование образовательных учреждений лишь в пределах выполнения государственного образовательного стандарта.

Вся остальная квалификационная пирамида профессии по вертикали и по горизонтали должна быть достроена остальными участниками рынка труда.

**Заключение**

Дальнейшее реформирование образовательной системы в ближайшей и отдаленной перспективе всецело зависит от профессионального уровня педагогического корпуса, его приверженности высокой общественной миссии учителя, от качества подготовки педагогов, их личной причастности к решению многообразных проблем развития образования.

Несмотря на трудности переходного периода, сфера образования сохраняет высокий кадровый потенциал. В учебных заведениях общего и профессионального образования работает более 2 млн. воспитателей, учителей, преподавателей, мастеров производственного обучения. В системе образования занято более 70 процентов докторов и кандидатов наук.

В силу этого необходимой является установка на создание условий для культурного, духовного и профессионального роста всех без исключения педагогов, повышение их общественного статуса, а также значительное в среднесрочной перспективе улучшение оплаты и организации их труда, повышение уровня жизни.

**Список литературы**

1. Астафьева Н. Вестник образования // Преобразования в системе подготовки кадров. 2008. № 12. С. 12
2. Беляков Н.С. Подготовка кадров в РФ // Экономика. 2009. № 4. С. 16
3. Гладкова А.К. Качество высшего образования в рыночном обществе предмет дискурса // Журнал социологии и социальной антропологии. 2007. Т. 10. Спецвыпуск. С. 50-65.
4. Калина И.И. Новые образовательные стратегии // Вопросы образования. 2008. №2. С. 5-11.
5. Калина И.К. О мерах, направленных на внедрение современных образовательных технологий // Вопросы образования. 2009. № 4. С. 5-32
6. Кузьмин Б. Несколько слов о подготовке рабочих кадров в отраслях // Социально – гуманитарные знания. 2008. №10. С. 15
7. Поляк, Г.Б. Финансы: учебник для студентов вузов. – М.: ЮНИТА–ДАНА, 2007.– 703с.
8. Сырмолотов И. В. Проблемы кадровой подготовки специалистов в начальном профессиональном образовании // Сибирский учитель. 2009. №6. С. 5-7
9. Типенко Н. Нормативное финансирование // Учительская газета. 2008. №3. С. 6-8
10. Таращук А.Б. Развитие кадрового потенциала // Вестник образования. 2009. №4 С. 3-6
11. Хачатурян А.А. Ответственность бизнеса подготовку кадров // Бизнес и карьера. 2009. №6. С. 13