

Модель управления затратами на повышение квалификации преподавателей университета

В статье рассматривается оригинальный подход оценки затрат, основанный на применении имитационной модели для обоснования принимаемых решений о предстоящих затратах. Предлагаемая методика инвариантна конкретному механизму появления средств на повышение квалификации и оплаты соответствующих затрат, поскольку он существенно зависит от специфики конкретного вуза. В любом случае задача состоит в том, чтобы оценить соответствующие издержки для правильного планирования и формирования необходимых финансовых резервов.

В развитых странах существует система профессиональной подготовки и повышения квалификации специалистов для удовлетворения потребностей предприятий и организаций в опытных кадрах. В нашей стране такой процесс когда-то был налажен за счет средств госбюджета и существовал 20–40 лет назад при другой форме хозяйствования. В настоящее время в связи с формированием современного рынка образовательных услуг и возникновением на нем конкуренции сильные в материальном плане университеты России стали проявлять заботу о наличии хорошо подготовленных преподавателей, которые не только обладают учеными степенями и сертификатами многолетней давности, но и способны преподавать актуальные общепрофессиональные и специальные дисциплины. Однако иногда бывает непонятно, сколько средств следует закладывать на переподготовку при формировании бюджета университета.

В общем случае годовой бюджет вуза формируется из средств, получаемых из госбюджета, и из внебюджетных средств. Госбюджетные средства расходуются на повышение квалификации или профессиональную подготовку в том случае, когда такие затраты предусмотрены при выделении средств целевым образом. Поэтому многие

вузы используют внебюджетные средства, которые распределяются по разным статьям. В частности, из них формируются фонды накопления и резервы будущих платежей, которые поддерживаются на определенном уровне. Эти средства поступают от внебюджетных учащихся, от заказчиков хоздоговорных работ и из других источников. При отсутствии предварительного планирования расходы на повышение квалификации преподавателя, осуществляемое в другой организации, могут рассматриваться как убыток, который компенсируется из фонда накопления. Планирование средств зависит от деловых отношений с этой организацией.

Рассмотрим два варианта отношений:

1) повышение квалификации оплачивается по факту в течение планируемого финансового года, но при этом нужна оценка *максимальной суммы* расходов на эти цели в год, чтобы ее заложить в бюджет;

2) оплата происходит в начале года, если есть оценка математического ожидания — *средней суммы* годовых расходов на повышение квалификации. При этом если сторонняя организация согласна с корректностью оценки, то по договору с ней в начале года просто оплачивается определенное количество мест в этой организации для по-