

Тем самым, в сравнении с классическим университетом, технический университет представляет собой новый тип университета. Сохранив то неизменное, что позволяет в нем видеть феномен европейской культуры, технический университет обретает свою специфику, став формой адаптации к кардинальным технологическим преобразованиям и, одновременно, заложив базисные основания академического инновационного университета.

Рубеж XX–XXI веков сформулировал устойчивые проблемы, стоящие перед университетским образованием, те проблемы, которые определяют направление будущего развития этого социального института. Ю. Хабермас писал, что институционализация сохраняет свою способность функционировать до тех пор, пока она воплощает в жизнь присущую ей идею [3]. Университет сегодня должен удовлетворять потребности общества в формировании нового типа профессионала, способного в силу

сформированных ценностей, приобретенных знаний и навыков соответствовать модернизационным процессам в обществе.

Социуму нужен социальный институт, способный объединить прошлое, настоящее и будущее в потоке глобализации и модернизации, сформировать единство преемственности в культуре, эффективной ориентации человека в современной жизни и его готовность приблизить будущее. В силу того, что в университете объединены такие системы, как образование, культура, наука, а одна из миссий современного университета – миссия обеспечения механизмов устойчивого развития общества, он становится основой для формирования социообразовательной структуры, способной решить указанные проблемы. Концептуализация такой социообразовательной структуры реализуется в концептуализации академического инновационного университета.

Литература

1. Вейланд И.С. Университетское образование после 1992 года // *Alma Mater*. 1990. № 11.
2. Мишед Л. Идея университета // *Alma Mater*. 1991. № 9.
3. Хабермас Ю. Теория коммуникативного действия: Сводный реферат // *Современная западная теоретическая социология*. Вып. 1. М., 1992.

А.А. Татарникова

МЕХАНИЗМ ВВЕДЕНИЯ ЦЕЛЕВЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СУБСИДИЙ В РАМКАХ БЮДЖЕТНОГО ФИНАНСИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ВУЗОВ

Томский государственный педагогический университет

В Российской Федерации в течение пятнадцати лет формировался принципиально отличающийся от периода плановой экономики рынок труда. На фоне реструктуризации отечественного промышленного производства произошли коренные изменения механизма трудоустройства – переход от гарантированного трудоустройства выпускников в соответствии с государственным распределением к их свободному трудоустройству.

Так, отказавшись от использования «старого механизма», наша отечественная система не создала ничего нового и совершенного. В результате мы имеем ряд противоречий в вопросах:

- эффективного использования бюджетных средств, выделяемых на финансирование подготовки специалистов;
- ограниченных возможностей экономики в потреблении квалифицированных специалистов;
- повышения качества образовательных услуг и др.

Наиболее желаемым процессом при переходе общества к устойчивому развитию является совпадение интересов личности, повышающей за счет высшего образования свою интеллектуальную, профессиональную и социальную культуру, и интересов экономики (государства), финансирующей процесс получения этого образования взамен на профессионально подготовленные кадры.

В этой связи возникает необходимость поиска новых форм взаимодействия. Если ориентироваться на мировой опыт – у нас есть три возможных варианта: а) американский (либеральный), с минимальным вмешательством государства; б) восточный (японский), с отсутствием, как такового, рынка труда; в) европейский (смешанный), в котором сочетаются регулирующая функция государства и свободный рынок труда. Для России, конечно, предпочтительнее иметь собственный путь развития, учитывающий национальные особенности в

развитии системы высшего образования и трудоустройства молодежи.

Обратимся к существующим формам принятия студентов в вузы на основе государственных заданий (государственного заказа). Согласно п. 1 ст. 42 Закона РФ «Об образовании», объем и структура приема студентов в вузы на обучение за счет бюджетных средств регулируется заданиями (контрольными цифрами) [2, с. 35]. Согласно п. 1 Постановления Правительства РФ от 21 августа 2001 г. № 606 «О конкурсном порядке размещения государственного задания на подготовку специалистов с высшим профессиональным образованием», с 2003 г. введен конкурсный порядок размещения государственного задания с целью повышения эффективности подготовки специалистов. Однако действие данного порядка не распространяется на высшие учебные заведения, участвующие в эксперименте по переходу на финансирование отдельных учреждений высшего профессионального образования с использованием государственных именных финансовых обязательств (п. 4 Постановления Правительства РФ от 14 января 2002 г. № 6). В России государственное задание на подготовку специалистов размещается по регионально-отраслевому принципу по 29 группам специальностей [1]. Механизм финансирования вузов на основе конкурсного размещения государственных заданий отражен на рис. 1.



Рис. 1. Конкурсный порядок размещения госзаказа

Суть этого механизма состоит в том, что государство определяет то число студентов, обучение которых по различным специальностям оно готово профинансировать, и устанавливает примерную оплату за каждого подготовленного специалиста. В конкурсе на подготовку определенного числа специалистов по той или иной специальности участвуют различные вузы, заявляя стоимость обучения и численность студентов, которых они могут подготовить. С выигравшими конкурс вузами заключаются контракты на подготовку специалистов. Однако действующее российское законодательство допускает пока к участию в конкурсе только государственные вузы. При проведении данного конкурса, кроме стоимости обучения, учитываются также: ресурсный, кадровый и научный потенциал вуза; наличие в вузе инновационных программ в

подготовке специалистов; наличие целевой контрактной подготовки; возможность вуза содействовать трудоустройству при заключении студентами договоров с организациями. В сравнении с механизмом прямого администрирования конкурсный порядок установления госзаданий создает условия для более эффективного использования бюджетных средств, повышения качества предоставляемых услуг, степени их соответствия общественным потребностям.

Наряду с государственными заданиями на подготовку специалистов с высшим профессиональным образованием, существует *целевой прием*, который осуществляется на конкурсной основе из числа лиц, внесенных в списки для целевого приема. Вуз может выделять за счет средств учредителя места на отдельный конкурс. Согласно п. 11 ст. 41 Закона РФ «Об образовании» [2, с. 35], вуз должен заключить с органами государственной власти, органами местного самоуправления договор о подготовке лиц в рамках целевого приема. Именно эти органы формируют списки для целевого приема.

Данный механизм предназначен для подготовки специалистов определенных профилей, особенно в социальной сфере (медицинских работников, учителей и т.д.), для обеспечения нужд местных органов власти. Расходы, связанные с целевым приемом, финансируются, в основном, за счет средств федерального бюджета. Бюджеты субъектов РФ и местные бюджеты в некоторых случаях тоже могут полностью или частично нести расходы, связанные с целевым приемом. Студент, обучающийся на целевом месте в вузе, как правило, берет на себя обязательство после учебы заключить контракт с организацией, указанной вузом (органом власти, направившем его на обучение в рамках целевого приема), и отработать по этому контракту определенное время.

Помимо целевого приема, существует также *целевая контрактная подготовка* специалистов с высшим образованием. Она осуществляется из числа лиц, обучающихся за счет средств федерального бюджета и бюджетов субъектов Федерации. Основной задачей целевой контрактной подготовки является удовлетворение потребностей в высококвалифицированных кадрах организаций, в первую очередь, тех, финансирование которых осуществляется за счет средств указанных бюджетов.

Договор о целевой контрактной подготовке заключается после зачисления студента на бюджетное место. В отличие от целевого приема, лица, обучающиеся по целевой контрактной подготовке, поступают на общих основаниях, а не по отдельному конкурсу. После зачисления в вуз студент заключает договор с вузом, согласно которому бе-

рет на себя обязательство заключить по предложению ректора вуза контракт с конкретной организацией и отработать по этому контракту определенное время (как правило, до 3 лет после окончания вуза) на должности, соответствующей уровню и профилю его образования. Студенты, заключившие контракт с вузом и отказавшиеся от заключения договора с работодателем, либо не выполнившие его условий, возмещают вузу и работодателю до получения диплома затраты, связанные с установлением ему государственной стипендии, других социальных пособий в порядке, определенном договором.

Целевая подготовка специалистов за счет средств предприятий законодательно предусматривает следующую процедуру. Организации, оплачивающие обучение специалистов на внебюджетной основе, направляют на договорных началах в вуз лиц, изъявивших желание после окончания обучения работать на направившем их предприятии срок, определенный в заключенном с ними индивидуальном договоре, но не менее 3 лет. Отбор и направление на учебу осуществляют руководители предприятий по согласованию с советами трудовых коллективов и общественными организациями. При согласии вузов предприятия могут заключать договоры на целевую подготовку специалистов также и со студентами-бюджетниками и слушателями подготовительных отделений при вузах [1, с. 46].

В силу того, что существующие на сегодняшний день механизмы целевой контрактной подготовки и целевого приема не всегда решают проблемы обеспечения кадрами организаций, а также социально-экономические проблемы регионов, Федеральным агентством по образованию России предлагается упразднить механизм целевой контрактной подготовки специалистов за счет средств бюджетов и использовать модифицированный механизм целевого приема. Согласно этому механизму, лица, зачисляемые в вуз в рамках целевого приема, должны будут заключать трехсторонний договор с вузом и государством (федеральным, региональным или муниципальным органом исполнительной власти, который за него ходатайствовал). Для этого планируется принятие постановления правительства РФ о введении целевых субсидий и об организации целевого приема в высшие учебные заведения. В случае нарушения данного договора «целевик» должен будет вернуть государству полную стоимость своего обучения в вузе [1, с. 47].

Под государственными образовательными субсидиями (ГВС) понимается сумма бюджетных средств, предоставляемая на беспроцентной возвратной основе гражданину России (на условиях

долевого финансирования) для покрытия целевых расходов, связанных с получением высшего образования в государственных вузах. Для получения субсидии студент должен будет заключить договор о порядке возврата долга. При этом предусматривается возможность перевода долга по ГВС на другое физическое или юридическое лицо. Этот механизм позволяет работодателю «покупать» у государства специалистов путем оплаты их долга по ГВС [1, с. 110].

Опыт подобного использования образовательных субсидий существует в Кемеровской области и в Ямало-Ненецком автономном округе. В 2003 г. вместо образовательных кредитов администрация области стала предоставлять целевые субсидии на оплату обучения студентам вузов и ссузов. Однако используемые целевые образовательные субсидии в Кемеровской области и Ямало-Ненецком автономном округе выступают в форме своеобразных образовательных кредитов для социальной поддержки студентов.

Предложения по использованию субсидий в сфере высшего образования также рассматриваются в научных трудах Ю.В. Чеботаревского [5] и И.А. Майбурова [3], которые определяют государственные образовательные субсидии как субсидии, предоставляемые в натуральной форме (в форме образовательных услуг) на возмездной основе. Эта возмездность подразумевает обязательность для гражданина погашения субсидии выполнением одного из двух обязательств: либо отработкой в течение определенного срока по месту распределения, либо возвратом стоимостного эквивалента субсидии, в случае нежелания исполнения предыдущего обязательства. Цель в использовании данного рода субсидии они видят в полной отдаче обществу (государству) бюджетных денег, отпущенных на высшее образование, с тем чтобы бюджетные деньги использовались эффективно и не были потрачены впустую.

Проанализировав опыт и предложения по использованию государственных образовательных субсидий, мы предлагаем иной механизм по их применению. На наш взгляд, механизм использования образовательной субсидии должен реализовываться в рамках бюджетного финансирования целевого приема, а не всей системы образования в государственных вузах. Представляется целесообразным, что данная субсидия должна иметь не денежное выражение, а натуральное. Таким образом, государственные образовательные субсидии представляли бы собой *образовательные услуги*, предоставляемые государственными вузами на возмездной основе для лиц, обучающихся в рамках государственных заданий по целевому приему. Те лица, которые по окончании отработывают на

предприятиях по направлению вуза не менее трех лет, автоматически освобождаются от возврата долга.

Для участников данного процесса (студента, вуза и работодателя) предполагается:

1. Законодательно закрепить порядок предоставления гражданам РФ на договорной основе образовательных субсидий и права молодых специалистов при трудоустройстве по распределению: право на работу по полученной специальности, право на оплату труда в соответствии с квалификацией, право на обеспечение условий для проживания. Работодатель должен обеспечить соблюдение прав молодого специалиста, в противном случае, специалисту должна предоставляться возможность дальнейшего свободного трудоустройства, а обязанность по возмещению субсидий возлагается на работодателя.

2. Необходимо предусмотреть систему льгот, позволяющих молодому специалисту погашать полученную от государства субсидию (например, рождение детей, служба в армии после окончания вуза, продолжение обучения на следующем уровне и т.д.).

3. Предусмотреть меры ответственности при невыполнении сторонами договора своих обязательств. Так, например, при отчислении за неуспеваемость в дальнейшем студента следует восстанавливать только на контрактной (платной) основе с обязательным возмещением с его стороны в течение некоторого количества лет части субсидии. Такой выпускник вуза, обучающийся и по субсидии, и по контракту, может и не возвращать государственные средства, если добровольно захочет работать по распределению.

Вопросами исчисления субсидии должны заниматься органы государственной власти, органы местного самоуправления.

Организация, в которой предполагается работа молодого специалиста, желательно, должна находиться в рамках региона, хотя предлагаемый механизм имеет право на жизнь в любых границах: и федерального округа, и региона, и муниципального образования. Такой подход обусловлен рядом причин:

1) возникновением дополнительных непроизводительных расходов, связанных с обустройством условий временного проживания иногородних специалистов;

2) заинтересованностью будущих специалистов в максимальном приближении места получения образования и работы к месту своего постоянного проживания;

3) возникновением стресса при смене места жительства, устранением воспитательного воздействия семьи и т.п.;

4) сужением территориальных границ до муниципального уровня с целью равномерного распределения возможностей высшего образования, которое смогло бы осуществлять их качественную подготовку по всему перечню специальностей, востребованных местным социумом и экономикой.

Практика же целевого приема в вузы за счет средств предприятий должна быть, безусловно, сохранена.

Итак, предприятия и организации имеют несколько альтернатив в получении специалистов:

а) через систему государственного задания на подготовку специалистов, в частности в рамках целевого приема;

б) через целевую подготовку специалистов за счет средств предприятий;

в) непосредственно с рынка труда за счет средств семейных бюджетов (рис. 2).

Главная проблема в обеспечении специалистами отраслей народнохозяйственного комплекса, обучающихся по целевому приему, – различие в уровнях зарплаты в государственном и коммерческом секторе. Не труд во благо страны, а гарантированное образование материальное положение и возможность двигаться по карьерной лестнице мотивируют молодежь при выборе места работы. С другой стороны, три года отработки по распределению – это не такой большой срок. Высокие профессионалы, конечно, большой дефицит, но чтобы стать ими, нужно не год и не два набираться опыта после вуза, а предлагаемый механизм позволяет, в некоторой степени, разрешить подобную ситуацию.

Кроме того, привлечь выпускников учреждений профессионального образования работодатель может социальными гарантиями: ссудой на приобретение квартиры или оплатой части стоимости квартиры; компенсациями на питание, транспорт, содержание детей; санаторными и туристическими путевками; возможностью для занятий спортом и т.п. Все предложенные направления не потребуют больших финансовых затрат со стороны работодателя.

Для обеспечения действующего механизма необходимо создание системы информирования общества, социальных слоев и групп, граждан, профессиональных сфер данной целевой подготовки кадров, организация нормативно-законодательной базы с ее экономической составляющей.

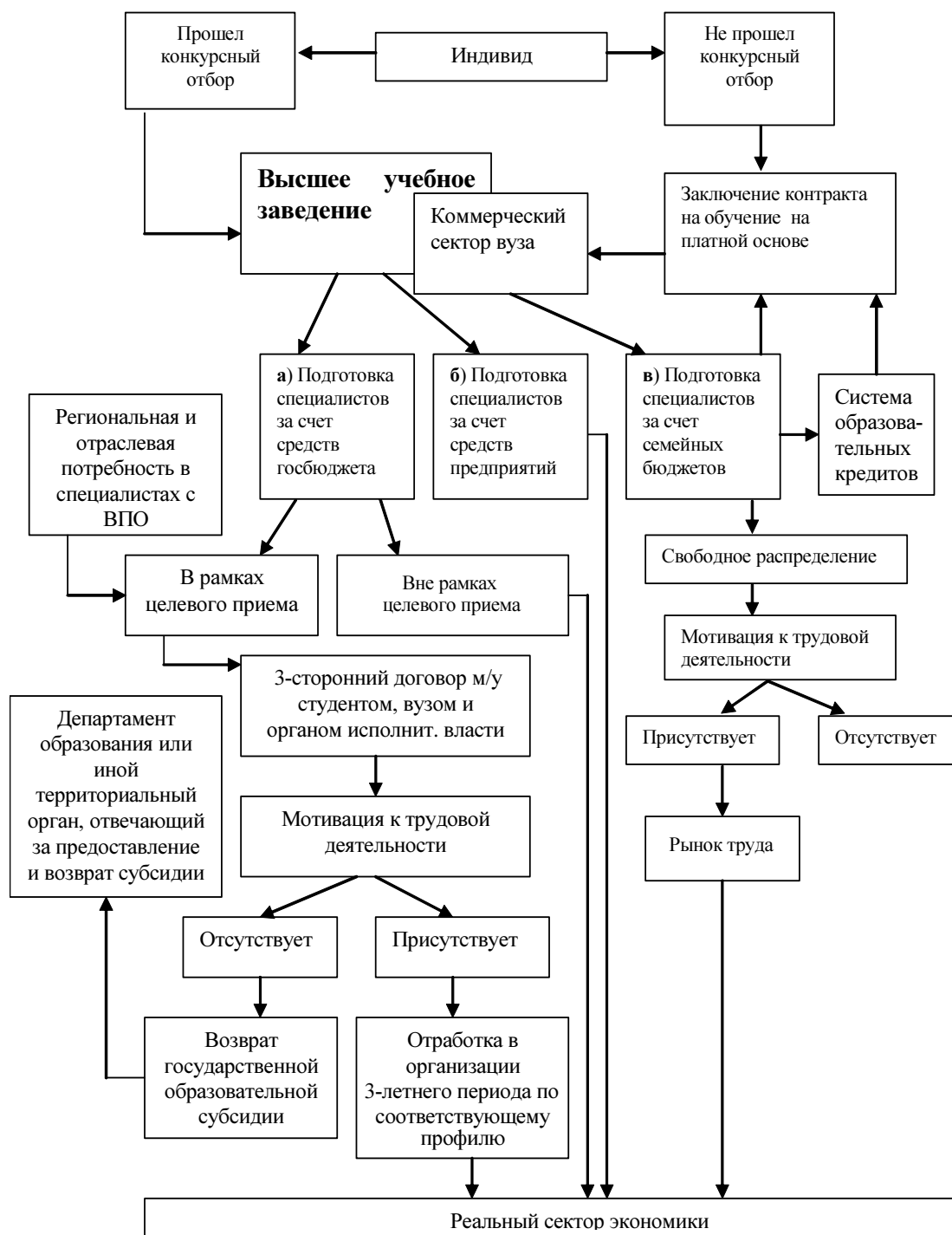


Рис. 2. Модель подготовки специалистов с высшим профессиональным образованием (ВПО) по трем сегментам финансирования

Литература

1. Высшее образование в России: правила и реальность / А.С. Заборовская, Т.Л. Клячко, И.Б. Королев, В.А. Чернец и др. М., 2004.
2. Закон Российской Федерации «Об образовании». М., 2004.
3. Майбуров И.А. // Университетское управление: практика и анализ. 2003. № 5–6 (28).
4. Филипов В.М. Доклад на итоговой коллегии Министерства образования России 26 февраля 2003 г. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.ed.gov.ru>
5. Чеботаревский Ю.В. Субсидия: воспоминания о будущем // Поиск. 2002. № 13 (671) 29 марта.