

Становление системы финансового менеджмента в Волгоградском государственном университете

Василий Тараканов

The article analyses some aspects of financial management system formation at Volgograd State University in period of social and market transformation of Russian economy. Particular attention is paid to incentive mechanisms creation for marketed educational services supplied by the schools and other university subdivisions on the basis of their autonomous budgets formation.

Key words: *Volgograd State University, financial management system, incentive mechanisms, economic self-reliance, autonomous budgets.*

В современном мире в условиях динамичного развития экономики, роста конкуренции, сокращения сферы неквалифицированного и малоквалифицированного труда, глубоких структурных изменений в сфере занятости растет влияние человеческого капитала, непрерывно увеличивается потребность в повышении профессиональной квалификации и переподготовке работников. Образование становится важнейшим фактором формирования нового качества экономики, все более мощной движущей силой экономического роста, повышения эффективности и конкурентоспособности народного хозяйства.

Как отмечается в Концепции модернизации российского образования на период до 2010г., необходимо, с одной стороны, обеспечить опережающий рост бюджетных расходов на образование, а с другой повысить инвестиционную привлекательность образования для вложения средств предприятий, организаций и граждан, что позволит увеличить объем внебюджетных средств в образовании. Важнейшими направлениями модернизации должны стать стимулирование соучредительства и многоканального финансирования учреждений профессионального образования; переход к финансированию учреждений профессионального образования на контрактной основе; нормативно-правовое обеспечение экономической самостоятельности учреждений образования, в том числе на основе увеличения разнообразия организационно-правовых форм образовательных учреждений и организаций; последовательная реализация принципа экономической автономии учебных заведений при введении казначейской системы учета внебюджетных средств образовательных учреждений; обеспечение прозрачности финансовой деятельности образовательных учреждений, повышение их финансово-экономической ответственности. Это потребует существенного реформирования системы внутривузовского финансового менеджмента и стимулирования труда.

Механизм стимулирования трудовой деятельности в Волгоградском государственном университете частично воплощается в системе надбавок и премий из внебюджетных средств вуза или экономии фонда оплаты труда, сформированного на основе штатного расписания по ведомственным нормативам за счет централизованных бюджетных источников финансирования. При этом система мер стимулирующего характера должна учитывать ряд целей, достижение которых обеспечивает сохранение, укрепление и развитие научно-образовательного потенциала вуза, способствует его наиболее полной реализации в становлении рыночных условий функционирования

Конкретным воплощением правовых основ применяемого механизма послужило Положение о надбавках к должностным окладам и премиях сотрудникам вуза, впервые принятое его Ученым советом в 1993 году. Оно ежегодно корректируется с учетом финансового положения, объемом внебюджетных поступлений, а также конкретных задач в достижении выдвинутых целей в складывающихся условиях социально-рыночной трансформации функционирования

системы высшего образования в общегосударственном и региональном, стратегическом и тактическом аспектах.

Особенно важное значение в демократизации экономической деятельности вуза и повышении хозяйственной самостоятельности и ответственности структурных подразделений имеет решение Ученого совета о формировании бюджетов факультетов. Источниками их доходов определены отчисления от средств, получаемых университетом по специальностям и направлениям, реализуемым на соответствующем факультете, поступления от реализации дополнительных образовательных программ, научных исследований, консультационных услуг, а также грантов и благотворительных взносов. Проценты отчислений в бюджеты факультетов варьируются от 20% (юридический) до 80% (физический) общих поступлений от договоров возмездного оказания услуг, касающихся соответствующих специальностей. Основными статьями расходов факультетов являются оплата труда (в том числе, материальное стимулирование) и начисления на оплату труда, приобретение предметов снабжения (инвентаря, учебных пособий и материалов, учебной и научной литературы, периодических изданий), командировки и служебные разъезды, оплата транспортных услуг и услуг связи, оплата текущего ремонта, приобретение оборудования, прочие расходы (издание учебной и научной литературы, оплата экспертиз и лицензирования, рекламы, программных продуктов, членские взносы, затраты на проведение олимпиад и конференций, на проведение НИОКР, оплата повышения квалификации и т.д.) Бюджет факультета утверждается ученым советом факультета по представлению декана. Ученый совет определяет размер постоянных надбавок заведующим кафедрами, ведущим преподавателям и ученым факультета, а также представителям учебно-вспомогательного персонала, утверждаемых на текущий семестр, принимает решение о премировании преподавателей и сотрудников по результатам работы. Такое решение позволило отказаться от централизованной выплаты так называемых «факультетских» надбавок, выплачивавшихся ранее в процентах от оклада, более тесно увязать оплату труда с результатами работы и повысить роль деканов и ученых советов факультетов в стимулировании труда.

В качестве самостоятельного блока выступила система стимулов административно-управленческого персонала и руководителей основных учебных подразделений вуза. В Положении о премировании административно-управленческого персонала была закреплена норма, в соответствии с которой надбавки и премии ректору, проректорам, руководителям ключевых управлений и деканам выплачиваются в процентах не от ставок их должностных окладов по ЕТС, а от объемов средств, полученных от внебюджетной деятельности университетом в целом, факультетом или иным структурным подразделением. Это позволило повысить заинтересованность топ-менеджеров вуза в эффективности его финансово-хозяйственной деятельности, усилить связь стратегического планирования работы университета с потребностями рынка образовательных услуг.

Принятие Положения об индивидуальных контрактах расширило возможности администрации в материальном стимулировании учебной, научной и административной деятельности ведущих ученых, преподавателей и работников административно-управленческого персонала. Индивидуальный контракт может быть заключен ректором ВолГУ со штатным работником университета, имеющим почетное звание «Заслуженного деятеля науки РФ», «Заслуженного работника высшей школы РФ», иное почетное звание Российской Федерации, награжденным нагрудным знаком «Почетный работник высшего профессионального образования РФ»; со штатным работником университета, имеющим ученую степень доктора наук и ученое звание профессора, стаж работы в должности профессора не менее пяти лет; со штатным работником университета, проработавшим в университете не менее 10 лет и занимающим административную должность не ниже начальника отдела. В

отдельных случаях индивидуальный контракт может быть заключен ректором с профессорами и доцентами, обладающими особой или дополнительной квалификацией, необходимой для развития новых направлений и специальностей, реализации образовательных программ.

Наиболее разнообразным блоком механизма стимулирования трудовой деятельности явилась система индивидуальных поощрений различных групп сотрудников вуза в зависимости от их роли и функций в научно-образовательном процессе. Для этого были разработаны критерии, отражающие цели Концепции развития образовательного учреждения и особенности применяемых учебных планов и программ. Появилась возможность установления разнообразных надбавок к заработной плате за дополнительную квалификацию штатным сотрудникам в процентах от должностного оклада. Особенно важно это при реализации региональных компонентов подготовки специалистов. Такие надбавки в университете применялись (а некоторые применяются до сих пор) за активное использование в учебном процессе профессорско-преподавательским составом и учебно-вспомогательным персоналом знаний иностранных языков по итогам аттестации, в соответствии с действующими рабочими учебными планами и программами преподавания отдельных курсов и дисциплин. Размеры надбавок данной категории были установлены в интервале от 10 до 30%. Такой подход позволил укрепить междисциплинарные и межкафедральные связи в процессе формирования специалистов нового поколения; непрерывно повышать квалификацию преподавателей и учебно-вспомогательного персонала; интенсифицировать профильное преподавание и усвоение иностранных языков; повысить эффективность межстрановой интеграции образовательных процессов.

Подобный механизм был применен и на начальных стадиях интенсивной компьютеризации учебного процесса, внедрения комплексных систем новых образовательных технологий, сложных технических средств обучения. Такие формы стимулирования использовались как краткосрочные или среднесрочные в зависимости от длительности процесса формирования образовательной среды нового, более высокого уровня. Например, когда начальный этап общей компьютеризации вуза был завершен, изменилась и система стимулов.

Василий Валерьевич Тараканов, кандидат экономических наук, доцент, проректор по финансово-экономической работе Волгоградского государственного университета (Россия), телефон – 7844246002, e-mail – fdprorector@volsu.ru.