

При этом $T_s = B_s + IT$, т. е. трансферт из бюджета субъекта Федерации определяется как сумма собственных расходов на образование в муниципальных уровнях управление региона и трансферта на цели образования из федерального бюджета.

2. Формироваться по принципу «разделения ответственности», т. е. распределение наполнения расходных статей между бюджетами различных уровней. Например, статьи, связанные с оплатой труда, являются «зоной ответственности» федерального бюджета и федеральные трансферты (субвенции) на образование в регионы рассчитываются, исходя из необходимости выплаты в полном объеме заработной платы работникам образования во всех образовательных учреждениях региона. Бюджет субъекта Федерации «наполняет» статьи расходов, связанные с трансфертами. Остальные расходы обеспечиваются бюджетами муниципальных образований. При этом действующая схема бюджетного финансирования сохраняется.

В этом случае величина трансфертов из бюджета соответствующего уровня управления будет определяться по формуле:

$$T = N_s \cdot I,$$

где T – трансферт,

N_s – норматив расходов по статье;

I – количество расчетных единиц, по которым определен норматив (например – численность учащихся).

Вторым шагом применения именно такого построения наполнения норматива могло бы стать финансирование отдельных статей расходов непосредственно из бюджета того уровня, на который возлагается эта ответственность.

А. А. Паин

МОДЕЛИРОВАНИЕ СИСТЕМООБРАЗУЮЩИХ ФАКТОРОВ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ ПРИ ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ

Удвоение к 2010 г. ВВП, реструктуризация по мере исчерпания запасов углеводородных ресурсов экспортного потенциала страны с соответствующим освоением мировых рынков высоких технологий являются системообразующими задачами первого десятилетия XXI в.

Подготовка же к профессиональной деятельности в сфере бизнеса и в целом в социуме предполагает, наряду с выпуском специалистов и управленцев т. н. среднего звена (уровня), формирование элиты для экономики и топ-менеджмента. В этой связи представляется весьма эффективным инновационный подход, основанный на применении инструментария менеджмента знаний (*knowledge management*).

Менеджмент знаний (МЗ), трактуемый как менеджмент качества профессиональной подготовки студента, представляется самостоятельной сферой управленческой деятельности, ориентированной на повышение конкурентоспособности интеллектуального (шире – человеческого) капитала на рынке труда. Востребованность МЗ на практике обусловлена изменением направленности векторов развития бизнеса и социума и продолжением научно-технической революции в начале XXI в.

При этом возникает ряд проблем, эффективно решаемых в системе МЗ (СМЗ):

- неоднозначность различения сведений, данных, информации и знаний;
- требование немедленного положительного результата при написании контрольных работ (в аудитории), ответе на семинаре, сдаче зачетов, экзаменов, тестировании;
- необходимость непрерывного поиска компромисса между задачами стратегии развития профессиональной культуры специалиста и восполнения пробелов в базовых знаниях и навыках (языковая и математическая культура, умение самостоятельно работать с библиографическими источниками и т. п.);
- постоянный риск возрастания до плохо- или неуправляемых пределов управляемости процессов получения, переработки и освоения новых, все возрастающих объемов поступающей информации в динамике и с учетом нарастания сложности знаний.

Проектирование корпоративной педагогической системы по развитию интеллектуально-корпоративной компетентности опирается на данные диагностики уровня интеллектуально-корпоративной компетентности, эталонную модель «*To be*» интеллектуально-корпоративной компетентности руководителей структурных подразделений и направлений, перечень необходимых для формирования навыков и умений, выбор адекватных средств педагогического воздействия активностей тренажерной среды.

Корректирующие действия по внедрению педагогических технологий МЗ при подготовке специалистов и руководителей предлагаются и внедряются на основе данных контроля в режиме реального времени за эффективностью подготовки, содержат изменение форм, методов и содержания обучения в индивидуальном порядке с учетом необходимости формирования качеств личности, структурируемых интеллектуально-корпоративной компетентностью руководителя-экономиста.

Вторая часть информационного обеспечения в качестве организационно-педагогических условий предполагает разработку и внедрение информационной системы мониторинга качества образования.

С. Е. Раменский,
Г. П. Раменская,
В. С. Раменская

ЗАВИСИМОСТЬ «ГОРИЗОНТА ПРОГНОЗА ОКУПАЕМОСТИ ПОЛУЧЕННЫХ СТУДЕНТОМ ЗНАНИЙ» ОТ ОСОБЕННОСТЕЙ ПЛАНИРОВАНИЯ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ РОССИИ

В последние годы российское образование с ускорением теряет свою престижность: покинув в мировых рейтингах первую десятку стран, сейчас приближается к выходу из второго десятка (Романова, 2006). Можно допустить, что скорость протекания экономических, социальных процессов в мире и особенно в нашей стране после начала перестройки превосходят стремительность изменений системы образования. Возможно поэтому многие работники вузов считают, что увеличилась оторванность высшей школы от запросов производства и общества. Все труднее становится отвечать преподавателям теоретических курсов на вопрос даже умных студентов: «А зачем это нам нужно?!», особенно когда речь идет о посещаемости занятий и сдаче предмета. Эти проблемы беспокоят некоторых педагогов и заставляют анализировать происходящие процессы.

Среди профессиональных знаний, которые должен приобрести студент во время своего обучения в вузе, можно выделить две категории: фундаментальные (теоретические) и прикладные, часть из которых может включать в себя сведения по организационным, финансовым аспектам ведения бизнеса. Информация из первой категории усваивается с большим