

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:

$$T = Ns \cdot I,$$

где  $T$  – трансферт,

$Ns$  – 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