

§10 ФИНАНСЫ УЧРЕЖДЕНИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ

Глущенко В. В., Глущенко И. И.

МЕХАНИЗМ ФИНАНСИРОВАНИЯ ПОВЫШЕНИЯ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ ПОСРЕДСТВОМ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация. Предмет статьи являются методические аспекты оптимизации компетенции персонала, структура многоканального механизма финансирования повышения компетентности персонала организации. Объектом статьи выступает многоканальный механизм финансирования повышения компетентности персонала организации. Целью настоящей статьи является формирование многоканального механизма финансирования повышения компетентности персонала организации в рамках концепции создания и использования наилучших доступных технологий для повышения качества высшего профессионального образования. Для достижения поставленной цели решаются задачи: – формулируется задача повышения компетентности на основе концепции создания и использования наилучших доступных технологий повышения качества образования; – исследуется содержание и специфика формирования и реализации стратегии повышения компетентности персонала организаций; – формируется финансовый механизм и исследуются структурные элементы многоканального механизма финансирования повышения компетентности персонала. Методами исследования в статье являются методы синтеза и анализа, сравнительного анализа, логического анализа, финансового анализа и прогнозирования, стохастического анализа, финансологии. Научная новизна настоящей статьи определяется тем, что в ней формируется механизм повышения компетентности персонала организации, исследована задача повышения компетентности в рамках концепции наилучших доступных технологий образования и поддержания необходимого для практической деятельности качества образования персонала, обсуждаются понятие, содержание, структура стратегии повышения качества образования, исследованы методические аспекты формирования многоканального механизма финансирования дополнительного образования персонала организации, включая страховой механизм такого финансирования повышения компетентности персонала организации.

Ключевые слова: финансы, механизм, компетентность, стратегия, технология, образование, качество, работодатель, персонал, страхование

Review. The subject of the present article is the methodological aspects of the staff competence as well as the structure of the multichannel finance facility for increasing the corporate staff competence. The object of the research is the multichannel finance facility for increasing the competence of the corporate staff as part of the policy aimed at creating and implementing the best available technologies to increase the quality of the higher professional education. To achieve this purpose, the authors have solved the following tasks: – set the task to increase the staff competence by applying the concept of creation and implementation of the best available technologies for increasing the quality of education; – studied the contents and peculiarities of the development and implementation of the strategy of increasing the corporate staff competence; developed the finance facility and analyzes structural elements of the multichannel finance facility for increasing the staff competence. The research methods used by the author of the article include synthesis and analysis, comparative analysis, logical analysis, financial analysis and forecasting, stochastic analysis and financial studies. The scientific novelty of the research is caused by the fact that the authors develop the facility for increasing the corporate staff competence, study the goal to increase the staff competence within the framework of the concept of the best available technologies of education and maintenance of a required quality of the staff training and discuss the definition, contents, structure of the strategy for increasing the quality of education as well as study the methodological aspects of the development of the multichannel finance facility of additional training of the corporate staff including the insurance mechanism of such financing of increasing the corporate staff competence.

Keywords: employer, quality, education, technology, strategy, competence, mechanism, finances, staff, insurance.

Актуальность статьи определяется тем, что в нашей стране в 2016 году складывается довольно противоречивая картина в области компетентности персонала. С одной стороны наша страна по-прежнему остается одной из наиболее образованных стран. С другой стороны ряд представителей бизнеса высказывают свое мнение о недостаточной компетентности персонала как одним из ограничений развития их организаций и экономики в целом. При этом повышение компетентности персонала может служить повышению конкурентоспособности организации и ее сотрудников. Следует также учесть, что в 2015 году органами государственного управления России поставлена задача повышения качества образования, для чего ведущим вузам страны выделены существенные денежные средства, осуществляется реформа системы образования, интенсивно развиваются новые формы образования, включая дистанционное высшее и дополнительное образование.

Целью настоящей статьи является формирование многоканального механизма финансирования повышения компетентности персонала организации в рамках концепции создания и использования наилучших доступных технологий для повышения качества высшего профессионального образования. Для достижения поставленной цели решаются задачи:

- формулируется задача повышения компетентности на основе концепции создания и использования наилучших доступных технологий повышения качества образования;
- исследуется содержание и специфика формирования и реализации стратегии повышения компетентности персонала организации;
- формируется финансовый механизм и исследуются структурные элементы многоканального механизма финансирования повышения компетентности персонала.

Объект статьи – многоканальный механизм финансирования повышения компетентности персонала организации.

Предмет статьи – методические аспекты оптимизации компетенции персонала, структура многоканального механизма финансирования повышения компетентности персонала организации.

В 2016 году персонал организации и его компетентность, в частности, рассматриваются как основной ресурс организации. В 2015 году начал действовать Федеральный закон, который в экономической практике рассматривают как закон о технологическом нормировании [1]. Компетентность персонала является одним из структурных элементов технологий, которые определяют как системное объединение способа производства, средств производства, компетентности персонала в процессе преобразования исходных сырья и материалов в конечный продукт.

Наилучшую доступную технологию определяют как технологию определяемую на основе современных достижений науки и наилучших сочетаний критериев достижения целей охраны окружающей среды при условии технической возможности ее применения [1].

Такой подход создает возможность формирования задачи оптимизации, а при необходимости и повышения компетентности персонала организации на основе концепции непрерывного образования в процессе создания и использования наилучших доступных технологий повышения качества образования.

Задача повышения уровня компетентности персонала направлена на обеспечение достаточного уровня компетентности персонала.

Достаточным уровнем компетентности персонала можно назвать такой уровень компетентности персонала, который обеспечивает решение текущих и перспективных задач в деятельности организации. Система оплаты труда должна устанавливать соответствие между уровнем компетентности, оплаты труда персонала и решаемыми организацией технологическими и экономическими задачами.

Недостаточный уровень компетенции персонала приводит к срыву программы развития организации или ее производственной программы.

Это открывает возможность оптимизации компетентности персонала организации с учетом уровня оплаты труда персонала.

Оптимальным можно считать такой уровень компетентности персонала, который позволяет решать текущие и перспективные технологические задачи организации при минимизации расходов на персонал организации, которые зависят от уровня его образования.

Трудовой Кодекс РФ (ст. 135) определяет, что оплата труда работника (заработная плата) включает:

- вознаграждение за труд с учетом квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;
- выплаты, которые носят компенсационный характер (доплаты и надбавки компенсационного характера и др.);
- выплаты, имеющие стимулирующую направленность, включая доплаты и стимулирующие надбавки, премии и другие выплаты поощрительного характера.

Оплата труда сотрудников устанавливается трудовым договором в рамках действующей в организации системы оплаты труда.

Необходимый (для успешной деятельности организации) уровень квалификации работников можно определить с помощью должностных инструкции (как это принято в России) или с помощью квалификационных карт или, как это принято за рубежом, карт компетенций.

Необходимый уровень компетентности (в том числе для решения перспективных задач) может быть найден в процессе и по результатам анализа работ.

Известно, что анализ работы заключается в определении наиболее существенных характеристик работы, процессах сбора, упорядочения, оценки информации, связанной с работой или с работником. В ходе анализа работ информация может отражать содержание работы, выраженное в терминах конкретных рабочих функций и процедур, или эта информация может состоять из характеристик работника (практических навыков, знаний, способностей, допустимых отклонений и т. д.), требуемых для компетентного выполнения работы [2].

Компетентность персонала организаций реальной экономики во многом определяется качеством полученного образования и может

увеличиваться в процессе последующего дополнительного образования.

Поэтому одной из основных задач кадровой службы и самого сотрудника организации является задача построения компетентностной и карьерной траектории с учетом возможности получения второго и дополнительного образования, повышения квалификации в аспирантуре и др.

В образовании России происходят серьезные структурные изменения, отраженные в ст. 10 (п. 5) Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». В этой статье устанавливаются следующие уровни профессионального образования: среднее профессиональное образование; высшее образование – бакалавриат; высшее образование – специалитет, магистратура; высшее образование – подготовка кадров высшей квалификации. При этом в пункте 7 этой статьи говорится, что система образования создает условия для непрерывного образования [3].

Данные правовые положения определяют возможность двух подходов к проблеме повышения компетентности персонала организации путем повышения качества образования.

Первый подход может быть назван этапным и заключается он в стремлении обеспечить максимальную компетентность по результатам каждого из названных этапов высшего образования.

Второй подход может быть назван процессным и заключается он в том, что компетентность наращивается в процессе дополнительного образования исходя из требования повышения компетентности персонала в рамках его карьеры в организации.

В п. 5 ст. 2 этого Закона об образовании определено: «... квалификация – уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности» [3].

Заметим, что при таком определении понятие «квалификация» и «компетенция» фактически рассматриваются как синонимы, что не соответствует практике, когда раздельно составляют квалификационные карты и карты компетенций (и, что свидетельствует о том, что эти понятия различны) [2].

С одной стороны компетентность сотрудника организации может рассматриваться как уровень знаний и умений, усвоенных в процессе обучения сотрудника в вузе. С другой стороны может отражать соответствие суммы знаний и умений определенного сотрудника его практической сфере деятельности в данной организации.

В Законе об образовании (ст. 2 п. 29) приводится определение качества образования: «... качество образования – комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам, образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы». В нем присутствуют сразу несколько составляющих, ориентированных сразу на потребности работодателя и потребности работника (носителя компетенций). Однако на практике из-за различия интересов эти потребности часто не совпадают. Работодатель стремится максимизировать свою прибыль. Работник хочет максимизации заработной платы. Эта проблема может быть решена в рамках оптимизационной функции компетентологии, которая заключается в обосновании, обеспечении оптимальных уровней компетенции персонала организации, в формировании траекторий повышения компетентности персонала научных и инновационных организаций [2].

При постановке задачи оптимизации уровня компетентности персонала в экономике (и, соответственно, качества образования) должно учитываться то, что экономический эффект от повышения качества образования связан с повышением квалификации обучающихся и последующим увеличением выгод от использования компетенций работников в рамках бизнес-процессов. Это создает основу для постановки стратегической задачи оптимизации уровня компетентности персонала организаций на основе критерия в виде отношения: «эконо-

мическая отдача от компетентности/затраты на достижение этой компетентности». Недостаток компетентности персонала в организациях экономики приводит к снижению ее темпов роста и снижению конкурентоспособности в международном разделении труда. Недостаточный уровень технологического развития экономики приводит к нерациональному использованию в национальной экономике важнейшего ресурса – человеческого капитала – и к «утечке мозгов» за рубеж. При этом следует учесть, что образование является одним из ключевых секторов национальной геоэкономики, во-многом, определяет ее конкурентоспособность. Поэтому задачи диверсификации экономики, повышения технологического уровня экономики и задачи повышения качества образования должны быть стратегически скоординированы. Практической основой для качественного образования является технологический уровень экономики. С другой стороны, уровень качества образования определяет потенциал технологического развития экономики.

При обосновании необходимости именно стратегического подхода в этом вопросе нужно учитывать, что по числу занятых и масштабу деятельности система образования может рассматриваться как большая система – один из ключевых секторов экономики, в котором в 2011 году непосредственно было занято 22% населения страны [4]. При управлении такими масштабными объектами необходим стратегический подход [5].

Стратегическое управление качеством высшего образования заключается в его адаптации к долгосрочным тенденциям развития внешней и внутренней среды системы такого образования, координация элементов системы высшего образования в интересах достижения определенного уровня качества такого образования в будущем. Комплексный механизм стратегического управления качеством образования представляет собой совокупность политических, законодательных, экономических, мотивационных, организационных способов целенаправленного взаимодействия субъектов образовательного процесса на процесс высшего образования, обеспечивающих согласование ин-

тересов взаимодействующих сторон, объектов и субъектов управления в интересах достижения определенного уровня качества образования. Стратегическое планирование (как первый этап стратегического управления) представляет собой процесс принятия управленческих решений по вопросам долгосрочного распределения ресурсов в интересах адаптации национальной системы высшего образования к ее внешней среде и внутренней координации такой системы образования с целью достижения определенного уровня качества высшего образования.

На основании вышесказанного под внутренней координацией в рамках стратегии повышения качества высшего образования можно понимать и общий взгляд на сочетание в таком образовании обучения и воспитания, методики, технологии, системы, организационной культуры высшего образования, а также методов оценки уровня компетентности специалистов, получивших образование определенного качества.

Необходимо учесть и тот факт, что образование является элементом национальной инновационной системы. Национальной инновационной системой может быть названа совокупность взаимосвязанных организаций (институтов), которая предназначена для создания, эффективного использования в ходе инновационной деятельности, хранения и передачи знаний и навыков [6].

Структурными элементами методологии формирования стратегии повышения качества образования можно считать ряд других важных аспектов современного образования:

- стратегию расширения социальной доступности образования для широких слоев населения с учетом географии нашей страны, которая должна определять социальные требования и ограничения по доступности высшего профессионального образования [6];
- стратегию развития структуры и соотношения различных видов образования, которая должна определить направления и пропорции трансформации структуры образовательной деятельности и чем будут характеризоваться специфика методик высшего образования;
- стратегию повышения качества образования, которая призвана решать проблему изме-

нения взаимоотношений студентов и профессорско-преподавательского состава в процессе обучения и последующей профессиональной жизни студентов.

Структурным элементом стратегии повышения качества образования может быть подстратегия (частная стратегия), направленная и на совершенствование институциональных отношений в образовательной среде.

В структуру методологии формирования стратегии повышения качества образования входит и исследование проблем изменения отношений внутри сообщества профессорско-преподавательского состава в связи с предполагаемым изменением условий личностной конкуренции преподавателей, повышением роли публикационной активности и др.

В структуру стратегии повышения качества образования следует включить и методику анализа того, каким может быть и будет механизм влияния работодателей (бизнеса) на формирование учебных программ и методик такого образования.

Структурным элементом стратегии повышения качества образования должен стать и общий взгляд на содержание и роль механизма контроля качества образования со стороны Минвуза, союза ректоров, администраций вузов, работодателей, ассоциаций выпускников вузов, общества в целом.

Методология формирования стратегии повышения качества образования должна создаваться коллективными усилиями профессиональных менеджеров процесса образования, практиками, работающими в сфере образования, практиками бизнеса. Часто методические подходы и воззрения на стратегию повышения качества образования бизнеса как определенной части субъектов (акторов) современного социального и экономического развития оказывает глубокое воздействие на состояние общества и ход реформ в образовании.

При формировании методологии создания стратегии повышения качества образования нужно учитывать и то, что в образовании России в настоящее время активно развиваются новые методики, технологии и системы непрерывного интерактивного дистанционного высшего

образования, которые являются сложными гуманитарическими системами. Состояние и развитие современного образования требуют от профессорско-преподавательского состава вузов своего стратегического методологического осмысления и количественного и качественного прогнозирования. Это требует повышения квалификации профессорско-преподавательского состава, в частности, в области методологии формирования стратегии повышения качества образования, в том числе через написание и изучение публикаций и участие в общественной дискуссии о подходах к повышению качества образования в России и др.

Методология формирования стратегии повышения качества образования может рассматриваться как «методическое ядро» создания целенаправленного воздействия государства и общества, профессорско-преподавательского сообщества на процесс развития и закрепления в социальной среде и экономике идеи повышения качества образования.

В 2016 году понятно, что стратегия повышения качества высшего образования одновременно будет в значительной степени и стратегией инноваций в образовании. Инновациями в высшем образовании можно называть любые новшества, изменения в принятых в вузе методике, технологии образования и воспитания обучающихся (студентов), а также изменения в методах оценки компетентности и организационной культуры выпускников вуза, как результата научения студентов в таком образовательном процессе.

При развитии стратегии инноваций в образовании следует учитывать, что в начале 21-го века при участии государств, государственных и частных корпораций, институтов гражданского общества ЕС формируются технологические платформы, которые представляют собой добровольное объединение государственных органов, корпораций, вузов, организаций малого бизнеса, отдельных специалистов, представителей научно-технической общественности в интересах выпуска определенной инновационной продукции [7].

Создание таких платформ меняет философию, идеологию и стратегию развития наци-

ональной инновационной системы, системы образования в направлении их большей ее акцентированности на удовлетворение актуальных общественных потребностей, а не, например, удовлетворение групповых интересов или достижение цели максимизации текущей прибыли таким бизнесом.

Кроме того, в рамках таких государственно-общественных объединений происходит смещение акцентов в управлении качеством образования и замещение императивного стратегического государственного управления процессом повышения качества образования на адаптивное к потребностям экономики коллективное стратегическое регулирование процесса повышения качества образования с участием бизнеса, общества и профессорско-преподавательского состава. Такое коллективное регулирование может рассматриваться уже не только как экономическая, но и как социальная инновация. В рамках такой стратегии повышения качества образования вузы могут рассматриваться как часть научных и/или технологических платформ, представляя собой важные элементы национальной инновационной системы в экономике и социальной системе. При осуществлении стратегии инноваций для повышения качества высшего образования следует принимать во внимание то, что в условиях постиндустриальной глобализации в развитии экономики на первый план вышли финансовые и интеллектуальные ресурсы и качество управления ими, в том числе в образовательных методиках, технологиях и процессе.

Высшее профессиональное образование рассматривается как функциональный элемент национальной инновационной системы. При этом образование участвует во всех этапах функционирования национальной инновационной системы: создания, использования, хранения и передачи знаний и навыков. Поэтому интеграция науки, образования и практики в процессе повышения качества образования в вузе должна учитывать специфику современного этапа научно-технической революции и постиндустриальной глобализации. И, наоборот, стратегия повышения уровня (качества) образования, придание образованию инновационного характера может

положительно сказаться на темпах развития науки и, что особенно важно, на повышении социально-экономической эффективности образования, практики, науки.

Реализация стратегии повышения качества образования с использованием интеграция практики, науки и образования может оказаться очень значимой для выхода страны и отдельных экономических субъектов на инновационный путь развития, сокращения расходов на внедрение передовых технологий и др.

Несомненно, что интеграция науки, практики и образования в рамках стратегии повышения качества высшего образования в вузах требует внесения изменений в концепции деятельности как в инновационной, научной, так и в образовательной (рынок образовательных услуг) сферах.

При реализации стратегии повышения качества образования необходим дальнейший переход к концепции социально-ответственной интегрированной рыночной инновационной образовательной деятельности вузов. Такая стратегия национальной и социальной ответственности научного и образовательного сообщества пред государством и гражданским обществом должна обладать следующими характеристиками:

- быть стратегически ориентированной на преодоление научных проблем развития наилучшим для государства и общества способами;
- поощрять развитие свободной и справедливой конкуренции научно-образовательных школ;
- включать стратегию осуществления закрепленных в Конституции РФ за ее гражданами прав, свободы передавать информацию и обучать;
- включать признание стремления к более полному удовлетворению потребностей в самовыражении студентов и преподавателей, как участников образовательного и научного процесса [6].

Субъектами выработки философии, идеологии и политики повышения качества образования, предшествующей формированию стратегии повышения качества образования, могут быть такие органы: Госдума, Минобрнауки РФ, руководство УМО, ассоциация ректоров вузов,

ключевые отраслевые вузы, факультеты, кафедр [6].

Современный подход в стратегии повышения качества образования ориентирован на внесение в процесс высшего образования новизны, определяемой особенностями динамики развития последующей за обучением профессиональной деятельности, спецификой потребностей личности, спецификой требований к персоналу работодателей, общества и государства.

Основные методические инновации, направленные на повышение качества образования, связаны в настоящее время с применением интерактивных методов обучения в высшем образовании. Интерактивная методика образования основана на способности участников процесса образования находится во взаимодействии в режиме беседы, диалога с преподавателем непосредственно или с использованием компьютера. Поэтому интерактивное обучение является диалоговым обучением, характеризующимся активным взаимодействием преподавателя и обучающегося, включает воспитание и культуру общения.

Суть интерактивного обучения в том, что учебный процесс организован так, что все обучающиеся включены в процесс познания, имеют возможность усваивать материал и реагировать (рефлектировать) в процессе усвоения знаний. Поэтому при включении в интерактивный процесс обучения студент становится не только полноправным участником процесса усвоения материала, но его опыт служит основным источником учебного познания. Студенты, особенно работающие, могут оказать существенную и содержательную помощь преподавателю при актуализации учебного плана, лекций и практических занятий, что фактически отражает наличие обратной связи между профессором и студентом, активизирует энциклопедические способности и научный поиск преподавателя и студента.

Важнейшим элементом стратегии повышения компетентности персонала организаций путем повышения качества и адресности образования призвана стать обратная связь вуза и студентов-выпускников через ассоциации выпускников вузов. Такая обратная связь с выпускниками позволяет увидеть достоинства и не-

достатки организации и проведения обучения, оценить результат (компетентность выпускников), определить реакцию участников такого обучения на обсуждаемые темы, потребности практики в определенной сфере экономики.

Стратегия повышения качества образования с использованием интерактивных форм обучения направлена на решение одновременно нескольких задач, в составе которых развитие коммуникативных умений и навыков, научение работать в команде, умение прислушиваться к мнению своих коллег и интегрировать это мнение при решении поставленных задач.

Активное использование в процессе повышения компетентности персонала при осуществлении стратегии повышения качества образования с использованием интерактивных форм в процессе обучения позволит снизить нервную нагрузку обучающихся, даст возможность менять формы их деятельности, переключать внимание на ключевые вопросы темы занятия. Для повышения качества образования важно, что основное отличие интерактивных упражнений и заданий заключается в том, что они направлены не только и не столько на закрепление уже изученного материала, сколько на освоение новых знаний, развивают исследовательские навыки у студента.

Существенное значение для реализации стратегии повышения компетентности персонала организаций и качества образования имеет внедрение результатов научных разработок преподавателей, аспирантов и студентов в учебный процесс.

Стратегия повышения компетентности персонала, качества образования, обеспечение повышения компетенций в результате интерактивного непрерывного дополнительного высшего образования путем более тесной интеграции науки, практики и образования. При этом важно обеспечить интеграцию усилий вуза, преподавателя и студента в этом процессе, например, путем использования в учебном процессе личных электронных устройств, которые предоставляются студентом и превращаются из средства отвлечения внимания студентов (с соответствующим снижением качества образования) в мотив и инструмент повышения качества образования студентов в вузе.

В условиях гуманизации образования при реализации стратегии повышения качества образования принципиально возрастает роль гражданского общества и таких его структурных элементов, как общественные организации в научно-образовательном сообществе, ассоциации ректоров вузов, ассоциации и общественные организации бизнеса, ассоциации выпускников вузов.

В рамках стратегии повышения качества высшего образования должна формироваться и стратегия измерения и повышения степени объективности оценки компетентности сотрудников (выпускников вузов). Одна из методик контроля и оценки уровня компетентности специалистов, влияющая на финансовые результаты представлена в работе [6].

Концепция непрерывного образования выступает не только как основа развития образовательных технологий [8], может быть основой и формирования процессного механизма ситуационного повышения компетентности персонала организации, включая механизм финансирования этого процесса.

Процессный механизм ситуационного повышения компетентности персонала организации может быть определен как система методов и форм повышения компетентности конкретных сотрудников из персонала организации при возникновении ситуации необходимости в таком повышении компетентности данного сотрудника.

В качестве хозяйственных ситуаций возникновения необходимости в повышении компетентности конкретного сотрудника могут рассматриваться:

- заключения договора, получение заказа на разработку и изготовление нового для организации вида инновационной продукции;
- замещения вакантной должности, образовавшейся в связи с уходом на пенсию, увольнением другого сотрудника, занимавшего руководящую должность;
- расширения организации, освоения новых видов продукции;
- освоения новых рынков;
- использования кадрового резерва организации и т. п.

Такая потребность в повышении компетентности отдельных конкретных сотрудников организации может носить случайный характер. В настоящей статье предлагается организациям и отдельным сотрудникам удовлетворять случайную потребность в повышении компетентности сотрудников в рамках концепции наилучших доступных технологий образования.

Наилучшие доступные технологии в интересах подготовки и повышения квалификации кадров описаны в работе [9].

Наилучшую доступную технологию в непрерывном образовании условимся рассматривать как технологию, определяемую на основе современных достижений науки и наилучших сочетаний критериев достижения целей охраны окружающей среды, финансовых ресурсов и здоровья обучающихся, при условии технической возможности ее применения.

Принципами (критериями) реализации наилучшей доступной технологии в непрерывном образовании могут быть:

- наименьший уровень негативного воздействия недостатка компетентности на хозяйственно-финансовую деятельность организации;
- экономическая эффективность внедрения и использования (эксплуатации) этой технологии образования организацией и ее отдельными сотрудниками;
- ресурсо- и энергосберегающий характер этой технологии образования, предусматривающий осуществление затрат на повышение компетенции только в случае производственной необходимости в этом;
- период использования этой технологии образования соответствует периоду возникновения потребности в повышении компетентности сотрудника организации;
- внедрение этой технологии возможно в двух и более организациях.

Финансирование такого наилучшего доступного образования возможно в рамках финансовых отношений. Формирование фондов денежных средств, распределительная, контрольная функции финансов реализуются через финансовый механизм, который является частью хозяйственного механизма. Финансовый механизм в таком образовании включает сово-

купность организационных форм финансовых отношений в народном хозяйстве, порядок формирования и использования централизованных и децентрализованных фондов денежных средств, методы финансового планирования, формы управления финансами и финансовой системой, финансовое законодательство [10].

Поскольку возникновение ситуации необходимости повышения компетентности конкретного сотрудника организации (в том числе ранее включенного в кадровый резерв организации) может считаться случайной, то в механизме финансирования такого образования возможны несколько каналов финансирования, включая страховую механизм такого финансирования.

В качестве каналов финансирования технологий финансирования наилучшего доступного образования могут рассматриваться:

- государственное бюджетное финансирование;
- целевое финансирование со стороны организаций, сотрудникам которых необходимо повышение компетентности в процессе дополнительного образования;
- индивидуальное частное финансирование личного дополнительного образования и повышения компетентности;
- софинансирование дополнительного образования (повышения компетентности) государством и заинтересованным частным лицом;
- софинансирование дополнительного образования (повышения компетентности) организациями-работодателями и заинтересованным частным лицом (сотрудником организации);
- страховой канал финансирования дополнительного образования (повышения компетентности) по договорам с частными лицами (вероятными кандидатами на карьерное повышение);
- страховой канал финансирования дополнительного образования (повышения компе-

тентности) сотрудников организации по договорам с организацией – работодателем.

Страхование – это перераспределительные денежные отношения по поводу возмещения ущерба от заранее оговоренных страховых случаев [11].

Страховое финансирование дополнительного образования (повышения компетентности) – это перераспределительные денежные отношения между страховыми организациями, вузами, трудоспособными частными лицами, организациями – работодателями по вопросу финансирования дополнительного образования в определенных в договоре такого страхования страховых случаях (производственной необходимости в повышении компетентности персонала). Страхователями и застрахованными в таком страховании необходимости дополнительного образования могут быть частные лица и организации-работодатели. Страховой случай в таком финансировании – это имеющая признаки случайности необходимость получения дополнительного образования (повышения компетентности) сотрудником организации. Признаки такого страхового случая должны формулироваться в таком договоре страхования на случай необходимости дополнительного образования (повышения компетентности) сотрудника.

В статье сформулирована задача создания многоканального финансового механизма ситуационного повышения уровня компетентности персонала организации, обсуждается понятие, содержание стратегии повышения качества образования, рассматриваются методические составляющие и структурные аспекты этой стратегии, описан механизм страхового финансирования дополнительного образования сотрудников организации-страхователя или сотрудника организации застрахованного на такой страховой случай.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Федеральный закон РФ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об охране окружающей среды» и отдельные правовые акты Российской Федерации» от 21 июля 2014 года № 219-ФЗ.
2. Глуценко В. В., Глуценко И. И. Управлением персоналом инновационной деятельности на основе анализа работ и уровня компетентности // Тренды и управление. – 2015. – № 3. – С.220–223.

DOI: 10.7256/2307-9118.2015.3.15902.

3. Федеральный закон РФ «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ, вступил в силу: 1 сентября 2013 г.
4. Ефимова И. А. Повышение качества высшего образования в Российской Федерации // Российское предпринимательство. – 2011. – № 5 Вып. 1 (183). – С. 151–154. – <http://old.creativeconomy.ru/articles/11716/>.
5. Круглов М. И. Стратегическое управление компанией. Учеб. для вузов. – М.: Русская Деловая Литература, 1998. – 768 с.
6. Глущенко В. В., Глущенко И. И. Ценностный подход при формировании и реализации концепции развития дистанционного образования // Педагогика и просвещение. – 2015. – № 2. – С. 129–130. DOI: 10.7256/2306-434X.2015.2.16233.
7. Густап Н. Н. Европейские технологические платформы: понятие, история создания, характеристика // Известия Томского политехнического университета, Выпуск № 6, том 321, 2012.
8. Филатов О. К. Концепция непрерывного образования как основа развития образовательных технологий // Психология и Психотехника. – 2010. – 4. – С. 62–63.
9. Леонидов К. В., Панкина Г. В., Гусева Т. В., Молчанова Я. П. Наилучшие доступные технологии: аспекты подготовки и повышения квалификации кадров // Компетентность. 2015. № 1 (122). С. 4–9.
10. Глущенко В. В., Глущенко И. И. Финансология – наука о финансах и финансовом менеджменте – М.: ИП Глущенко Валерий Владимирович, 2012. С.21.
11. Глущенко В. В. Управление рисками. Страхование. – г. Железнодорожный, Моск. обл., ТОО НПЦ «Крылья», 1999. С. 226.

REFERENCES

1. Federal'nyi zakon RF «O vnesenii izmenenii v Federal'nyi zakon «Ob okhrane okruzhayushchei sredy» i otdel'nye pravovye akty Rossiiskoi Federatsii» ot 21 iyulya 2014 goda № 219-FZ.
2. Glushchenko V.V., Glushchenko I.I. Upravleniem personalom innovatsionnoi deyatel'nosti na osnove analiza rabot i urovnya kompetentnosti // Trendy i upravlenie. – 2015.-№ 3.-S.220-223. DOI: 10.7256/2307-9118.2015.3.15902
3. Federal'nyi zakon RF «Ob obrazovanii v Rossiiskoi Federatsii» №273-FZ, vstupil v silu: 1 sentyabrya 2013 g.
4. Efimova I.A. Povyshenie kachestva vysshego obrazovaniya v Rossiiskoi Federatsii // Rossiiskoe predprinimatel'stvo. – 2011. – № 5 Vyp. 1 (183). – S. 151-154. – <http://old.creativeconomy.ru/articles/11716/>.
5. Kruglov M.I. Strategicheskoe upravlenie kompaniei. Uchebnik dlya VUZov. – M.: Russkaya Delovaya Literatura, 1998. – 768 s.
6. Glushchenko V.V., Glushchenko I.I. Tsennostnyi podkhod pri formirovanii i realizatsii kontseptsii razvitiya distantsionnogo obrazovaniya // Pedagogika i prosveshchenie. – 2015.-№ 2.-S.129-130. DOI: 10.7256/2306-434X.2015.2.16233
7. Gustap N.N. Evropeiskie tekhnologicheskie platformy: ponyatie, istoriya sozdaniya, kharakteristika // Izvestiya Tomskogo politekhnicheskogo universiteta, Vypusk № 6, tom 321, 2012.
8. Filatov O.K. Kontseptsiya nepreryvnogo obrazovaniya kak osnova razvitiya obrazovatel'nykh tekhnologii // Psikhologiya i Psikhotekhnika.-2010.-4.- S. 62-63.
9. Leonidov K.V., Pankina G.V., Guseva T.V., Molchanova Ya.P. Nailuchshie dostupnye tekhnologii: aspekty podgotovki i povysheniya kvalifikatsii kadrov // Kompetentnost', 2015, № 1 (122), S. 4-9.
10. Glushchenko V.V., Glushchenko I.I. Finansologiya-nauka o finansakh i finansovom menedzhmente – M.: IP Glushchenko Valerii Vladimirovich, 2012. S.21.
11. Glushchenko V.V. Upravlenie riskami. Strakhovanie. – g. Zheleznodorozhnyi, Mosk. obl., TОО NPTs «Kryl'ya», 1999. S. 226.