

Ковалев И.С.

ЧАО «Таганрогский институт управления и экономики»  
Ростовская область, г. Таганрог, ул. Петровская, 45  
igor\_donetsk-1@ukr.net

### Социально-экономическое обоснование целесообразности предлагаемых мер развития Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Центр внешкольной работы (МБУ ДО ЦВР) г. Таганрога

Формирование портфеля платных услуг на основании стратификации потребителей по уровню дохода предполагает разработку программы по первоначальной подготовке сотрудников. Для этого была разработана программа по первоначальной подготовке сотрудников. Обучение осуществляется непосредственно в центре профессиональной подготовки. К обучению будут привлечены 3 вновь принятых сотрудника. Экономическая эффективность от реализации программы повышения квалификации сотрудников в ЦВР составляет:

Экономическая эффективность = Прибыль/Затраты.

Для осуществления данной программы необходимы финансовые средства. Затраты по обучению на одного работника составят около 10000 руб. Средний суммарный заработок сотрудников, проходящих повышение квалификации, за месяц составляет 15 000 руб. Таким образом, общие затраты при реализации данного проекта на 1 сотрудника составят 25 000 руб.

Поскольку Центр внешкольной работы является государственным бюджетным учреждением, оказывает дополнительные платные образовательные услуги, то, годовая прибыль организации на одного сотрудника составляет 54 000 руб.

Можно рассчитать экономическую эффективность повышения квалификации в пересчете на 1 сотрудника.

Экономическая эффективность =  $54\ 000/25\ 000=2,16$ .

Из полученных результатов видно, что экономическая эффективность профессионального обучения сотрудников составляет 2,16. Следовательно, предложенные мероприятия, несомненно, принесут положительный эффект и будут способствовать повышению мотивации и стимулированию сотрудников учреждения.

Следовательно, для повышения мотивации и стимулирования деятельности сотрудников отдела необходимо профессиональное обучение. Часть прибыли от оказания платных услуг может быть использована для материального поощрения сотрудников как средство повышения мотивации их работы. Продолжительность проекта – 49 недель, критический путь – 52 недели.

Сроки полной реализации проекта составит около 49 недель при благоприятных условиях, а критический путь, в случае задержки таких этапов как разработка тематического плана и плана – конспекта по изучаемым темам, проведение обучения, проведение итоговых занятий по определению уровня профессиональной подготовленности сотрудников составит 52 недели.

Экономическая эффективность данного проекта составляет 2,16, что говорит о возможности его реализации в отделе для повышения мотивации и стимулирования профессиональной деятельности сотрудников.

Поэтому, можно сделать следующие выводы.

Во-первых, преодоление проблемы дефицита бюджета для муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования лежит в русле формирования системы сетевого взаимодействия. Система сетевого взаимодействия позволяет скоординировать усилия и максимально применить стратегический потенциал каждого учреждения участника образовательного процесса, и, таким образом, обеспечить/ повысить эффективность использования бюджетных средств.

Во-вторых, одним из методов преодоления дефицита бюджета развитие муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования является формирование портфеля платных услуг на основании стратификации потребителей по уровню дохода. Данное **направление развития реализуется через два процесса: во-первых, через совершенствование системы подготовки и обучения сотрудников; во-вторых, через**

предоставление новых дополнительных образовательных услуг. Разработка программы повышения квалификации сотрудников должна включать совершенствование программы развития и участие в грантах, инновационных проектах. Основные направления дополнительного образования детей планируется развивать в следующих направлениях: детское техническое творчество, экология, туризм и краеведение. Сроки полной реализации проекта составят около 49 недель при благоприятных условиях, а критический путь, в случае задержки таких этапов как разработка тематического плана и плана – конспекта по изучаемым темам, проведение обучения, проведение итоговых занятий по определению уровня профессиональной подготовленности сотрудников составит 52 недели.

#### **Литература**

1. Балыхин Г.А. Актуальные вопросы социально-экономического развития системы образования России // Экономика образования. 2013. №3.
2. Интеграция основного и дополнительного образования детей - механизм реализации стратегии ФГОС второго поколения: сб. науч. тр./под ред. Л.А. Турик Таганрог. Гос. пед. ин-та им. А.П.Чехова, 2013-296 с.
3. Лазутова М.Н. Дополнительное образование детей: новая эра// Народное образование. 2014. -№2. – С. 44-50.