

10.10. СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ПРОЕКТАМИ ПО СОХРАНЕНИЮ КОНТИНГЕНТА МОЛОДЕЖИ В ПРОВИНЦИАЛЬНЫХ ГОРОДАХ ПРИВОЛЖСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА. АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОБЛЕМЫ

Кабанов В.Н., д.э.н., доцент кафедры общеобразовательных и общепрофессиональных дисциплин, Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева (Выксунский филиал);

Валитов Р.Б., директор по персоналу ОАО «Выксунский металлургический завод»; Калинин А.Б., к.т.н., доцент, директор Выксунского филиала Нижегородского государственного технического университета им. Р.Е. Алексеева; Стерхова Н.Г., к.э.н., декан факультета экономики и менеджмента филиала Санкт-Петербургского государственного экономического университета в г. Чебоксары

[Перейти на Главное МЕНЮ](#)
[Вернуться к СОДЕРЖАНИЮ](#)

В настоящей статье рассматривается стратегический подход к управлению проектами по сохранению контингента молодежи провинциальных городов Российской Федерации. Авторы статьи констатируют снижение уровня оттока молодежи из российских провинций, который обусловлен следующими факторами:

- повышением уровня заработной платы на основе новой методологии мотивации различных сфер бизнеса;
- повышением уровня конкурентоспособности региона, где проживает молодежь;
- повышение культурного уровня населения с целью полноценного развития молодежи;
- повышение уровня социальной защищенности провинциальной молодежи на основе реализации стратегического проекта развития региона.

ВВЕДЕНИЕ

На сегодняшний день рыночные условия диктуют новые правила управления стратегическими проектами по сохранению контингента молодежи в провинциальных городах Российской Федерации. Эти правила предполагают достижение целей и задач реализуемых проектов с максимальной эффективностью, в установленные сроки, в условиях нестабильности и неопределенности внешней среды.

Анализ научных публикаций сегодня показал, что отдельные методологические вопросы и представления о механизме управления данных стратегических проектов разработаны не в полной мере, так как не учитывают изменившиеся экономические отношения по оттоку молодежи в столичные города-центры РФ. Это обстоятельство на практике приводит к невыполнению региональных стратегических программ, связанных с реализацией национальных проектов, что приводит к снижению темпов экономического роста по стране в целом.

Для решения этой проблемы, как отмечал академик Д.С. Львов, «...необходимо разработать экономический механизм запуска страны к экономическому росту» [12, с. 34].

Таким образом, дальнейшая разработка проблемы совершенствования механизма управления стратегическими проектами по сохранению контингента молодежи в провинциальных городах является сегодня весьма актуальной.

Актуальность рассматриваемой проблемы и состояние научно-практической разработки механизма управления стратегическими проектами по сохранению контингента мо-

лодежи, адаптированного к современным российским условиям и к конкретным индивидуальным особенностям их реализации, обусловили предмет настоящего исследования. Здесь необходимо отметить влияние основных факторов рыночной среды, которые влияют на отток молодежи из провинций РФ.

1. Низкий уровень заработной платы во многих провинциальных городах РФ (ниже среднего уровня прожиточного минимума).
2. Низкий уровень конкурентоспособности региона, где проживает анализируемый контингент молодежи.
3. Низкий уровень культуры провинции для развития молодежи.
4. Низкий уровень социальной защищенности провинциальной молодежи.
5. Низкий уровень инновационной активности провинции для молодого поколения российского региона и др.

1. МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ ЭФФЕКТИВНОГО МЕХАНИЗМА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ СНИЖЕНИЯ ОТТОКА МОЛОДЕЖИ ИЗ ПРОВИНЦИАЛЬНЫХ ГОРОДОВ РФ

В качестве главной задачи было поставлено научно обосновать теоретические и методические подходы к разработке эффективного механизма управления проектами снижения оттока молодежи и провинциальных городов РФ. Многие ученые в своих публикациях считают, что механизм такого управления следует рассматривать как наиболее активную, стержневую основу всей системы управления региона, состоящей из целенаправленного эффективного воздействия субъекта на объект управления [9, с. 7; 10, с. 88].

В то же время в наиболее распространенных структурах систем управления, опубликованных в научной литературе, механизм управления, как составной элемент этих систем не нашел достаточного отражения. Такой подход некорректен и требует уточнения. Прежде всего здесь необходимо отметить, что понятие «механизм» исследователи взяли из области механики и успешно используют в менеджменте, в основе которого заложены не экономические законы, а законы механики, рассматривающие механизм как «любое приспособление, которое облегчает работу, а также позволяет человеку прикладывать для ее выполнения меньше сил».

Это центральная, наиболее значимая характеристика механизма управления провинциальными городами. Исходя из сказанного, можно сформулировать определение механизма управления – это все то, что помогает менеджерам разного уровня управлять региональными стратегическими проектами, облегчает эту работу и делает ее более эффективной. Исследования показали, что механизмы такого управления отличаются большим разнообразием, о чем свидетельствуют их частое применение в различных сочетаниях объектов управления.

Авторами статьи на основе проведенных научных исследований выделено десять важнейших отличительных классификационных признаков механизмов стратегического управления проектами провинциальных городов, наиболее часто встречающихся в литературных источниках, и сделана их классификация, представленная на рис. 1.

Опираясь на результаты проведенных научных исследований, на положения системного подхода, с учетом важнейшего свойства систем – первичности целого, механизм управления стратегическими проектами провинциальных городов, по нашему мнению, представляет со-

бой комплекс механизмов экономического, правового и рыночного взаимодействия.

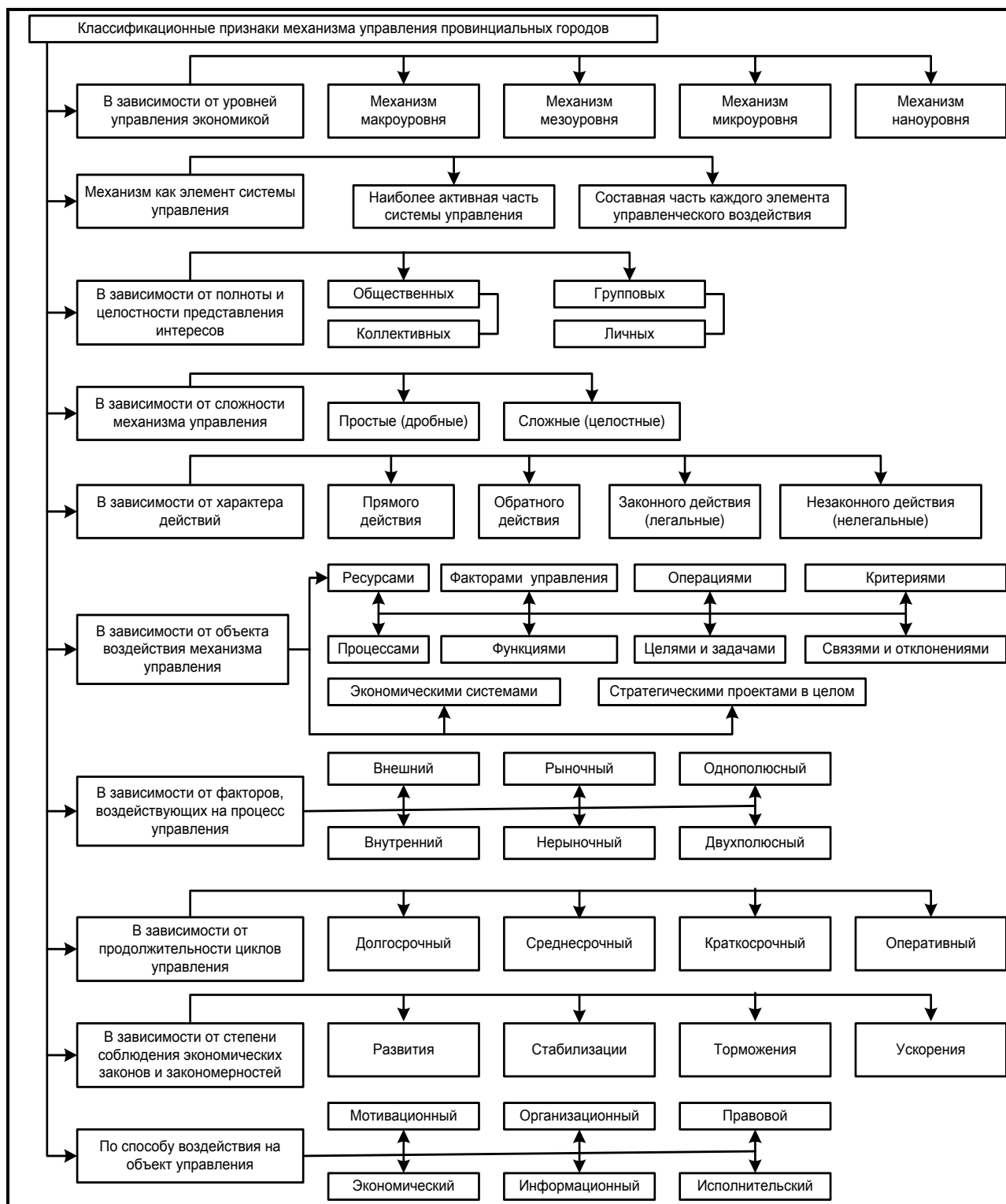


Рис. 1. Классификация механизмов управления стратегическими проектами провинциальных городов по снижению оттока молодежи в рыночных условиях [10, с. 75]

Сам механизм в совокупности выступает как механизм координации управления стратегическими проектами по снижению оттока молодежи из моногородов РФ, который можно представить в виде рис. 2.

На основе данных рис. 2 можно сделать следующее заключение: управление стратегическими проектами по

снижению оттока молодежи из моногородов РФ предполагает учет внешних и внутренних факторов совокупности механизмов, составляющих единый механизм управления стратегическими проектами на основе использования информационных систем и экономико-математического моделирования с целью выбора и

обоснования оптимальных решений, мониторинга, оценки качества и сроков их выполнения.



Рис. 2. Концептуальная структурная схема механизма управления стратегическими проектами по снижению оттока молодежи из провинциальных городов РФ [8, с. 85]

В соответствии с вышеизложенным необходимо рассмотреть фундамент стратегического планирования экономической системы, который построен на понятиях диагностики конкурентоспособности (табл. 1).

Таблица 1

**ПЕРЕЧЕНЬ ОПРЕДЕЛЕНИЙ
«КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ»
НА ОСНОВЕ ДИАГНОСТИКИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ**

№	Определение	Автор
1	Конкурентоспособность – это способность экономической системы диагностировать противостояние на рынке другим изготовителям аналогичной продукции (услуги) и давать объективную степень оценки как по степени удовлетворения своими товарами конкретной общественной потребности, так и по эффективности производственной деятельности	Донцова Л.В.
2	Конкурентоспособность – это свойство объекта, характеризующее диагностическую оценку степени удовлетворения конкретной потребности по сравнению с лучшими аналогичными объектами или способность выдерживать конкуренцию в диагностическом сравнении с аналогичными объектами в условиях конкурентного рынка	Дулисова И.Л.

№	Определение	Автор
3	Конкурентоспособность – это реальная и потенциальная способность экономической системы, а также имеющихся у нее для этого возможностей проектировать, изготавливать и сбывать товары, которые по ценовым и не ценовым характеристикам в комплексе при диагностической оценке являются более привлекательными для потребителей, чем товары конкурентов	Рубин Ю.Б.
4	Конкурентоспособность – это сравнительное преимущество экономической системы по отношению к другим системам данной отрасли внутри национальной экономики и за ее пределами с учетом проведенной диагностической оценки	Млоток Е.
5	Конкурентоспособность – это способность экономической системы реализовывать свою продукцию по цене, обеспечивающей рост и выполнение обязательств перед третьими лицами (обеспечение определенного уровня рентабельности, формирования основных фондов, возврата инвестиционного капитала) при условии проведения последовательной диагностической оценки	Джакот Д.Х.
6	Конкурентоспособность – это важнейший критерий целесообразности выхода экономической системы на национальные и мировые товарные рынки, достигаемый эффекта при	Багиев Г.Л.

№	Определение	Автор
	целесообразной диагностической оценке	
7	Конкурентоспособность - это свойство объекта, характеризующееся диагностической степенью удовлетворения потребности по сравнению с аналогичными объектами, представленными на данном рынке. Конкурентоспособность определяет диагностическую способность объекта выдерживать конкуренцию в сравнении с аналогичными объектами на данном (внутреннем или внешнем) рынке	Фатхутдинов Р.А.
8	Под конкурентоспособностью понимается способность экономической системы производить конкурентоспособную продукцию за счет ее умения эффективно диагностировать свою экономическую систему с использованием финансового, производственного и трудового потенциала	Сергеев И.В.
9	Конкурентоспособность – это свойство объекта, имеющего определенную долю соответствующего рынка, которое характеризует степень соответствия технико-функциональных, экономических, организационных и других характеристик объекта требованиям потребителей, определяет долю рынка, принадлежащую данному объекту, и препятствует перераспределению этого рынка в пользу других объектов с помощью проведения последовательной диагностической оценки	Светуных С.Г.
10	Конкурентоспособность – это способность страны или экономической системы продавать свои товары, которые отвечают международным стандартам по результатам диагностической оценки	Рове Мэйсон
11	Конкурентоспособность экономической системы – это относительная диагностическая характеристика, которая выражает отличие развития системы конкретной организации от развития конкурентных преимуществ организаций-конкурентов по степени удовлетворения своими товарами потребностей людей и по эффективности производственной деятельности. Конкурентоспособность экономической системы характеризует возможности и динамику диагностической оценки организации, отражающую ее фактическое приспособление к условиям рыночной конкуренции	Мескон М.Х.
12	Конкурентоспособность экономической системы – это способность организации разрабатывать, производить и продавать свою продукцию на рынке по цене, обеспечивающей выполнение в полном объеме ее финансово-экономических обязательств, а также качественный и количественный рост ее потенциала, определяемый при помощи последовательной диагностической оценки	Самодуров Д.О.
13	Конкурентоспособность экономической системы – это способность организации посредством проведения последовательного анализа на постоянной основе борьбы за рынок (увеличивать, уменьшать, либо сохранять занимаемую долю рынка в зависимости от стратегии организации). Это достигается посредством диагностической оценки антикризисного управления: внедрения инновационной техники и технологии (дающей экологические, социальные и экономические эффекты), максимально эффективного использования резервов организации, достижения высокого уровня инвестиционной и стратегической привлекательности, что в совокупности обеспечивает выпуск конкурентоспособной продукции	Кабанов В.Н.

Отсюда можно выделить следующие виды конкурентных стратегий фирмы.

Конкурентная стратегия представляет собой разработку организацией ряда мероприятий, направленных на выживание и победу в борьбе с конкурентами на рынке. При этом, по мнению Дойля П. и Мескона М.Х.,

базовые стратегии антикризисного управления имеют существенные различия в характере достигаемых конкурентных преимуществ.

Следовательно, базовая стратегия антикризисного управления представляет собой основу конкурентного поведения экономической системы организации на рынке и, описывая схему обеспечения преимуществ над конкурентами, является центральным моментом в стратегической ориентации организации. От ее правильного выбора зависят все последующие маркетинговые действия организации. В отличие от тактических действий на рынке, стратегия антикризисного управления всегда должна быть направлена на обеспечение преимуществ над конкурентами в долгосрочной перспективе.

Соответственно ограниченность производственных ресурсов и мощностей не дает организациям возможности принять все базовые стратегии антикризисного управления. Поэтому при выборе стратегии, по мнению Круглова М.И., должна быть проведена оценка сильных и слабых сторон каждой стратегии и реальных возможностей системы по ее использованию в сложившихся экономических условиях.

Поэтому далее предлагается рассмотреть все базовые стратегии антикризисного управления, в соответствии с научными трудами ведущих ученых мира.

1. Стратегия снижения себестоимости ориентирована на массовый выпуск стандартной продукции, что обычно более эффективно и требует меньших удельных издержек, чем изготовление небольших партий разнородной продукции. Экономическая система организации, придерживающаяся стратегии снижения себестоимости, ориентируется на изготовление недорогих, но качественных изделий массового потребления.

При этом конкуренция происходит преимущественно в ценовой области. Данная практика предъявляет высокие требования к технологии производства и управления, требует оптимальных с точки зрения издержек размеров производства и сетей реализации продукции, захват большей доли рынка, применение ресурсосберегающих технологий, механизации и автоматизации трудоемких процессов, осуществления четкого контроля за издержками и себестоимостью продукции.

2. Стратегия дифференциации продукции основывается на специализации в изготовлении специфической продукции, являющейся модификацией стандартного изделия за счет совершенствования технических параметров, улучшения качества и приемлемой цены. Наиболее типичное направление использования стратегии дифференциации состоит в сосредоточении усилий на одном из мотивов приобретения продукции потребителями и развитии своих возможностей с целью более полного и качественного удовлетворения специфических потребностей.

При этом качество, реализованное в производственных процессах, может обеспечить организации огромные конкурентные преимущества. Ведь конкуренция происходит преимущественно в ее неценовой области. К технологии производства и управления предъявляются следующие требования:

- наличие легко перенастраиваемого производства;
- высокий уровень конструкторской подготовки производства;
- собственные научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки (НИОКР) и опытное производство;
- хороший маркетинг.

3. Стратегия сегментации рынка направлена на обеспечение преимуществ над конкурентами в обособлен-

ном сегменте рынка. В результате создается преимущество над конкурентами либо дифференциацией товаров на основе более полного удовлетворения нужд целевого рынка, либо путем достижения меньших издержек при обслуживании выбранного сегмента.

Данную стратегию используют в основном организации, выпускающие дифференцированную продукцию. Такая стратегия может привести к высокой прибыли, если продукция полностью отвечает требованиям и желаниям потребителей, выбранного сегмента. При этом большие издержки, которые несет организация при выпуске дифференцированной продукции для определенного сегмента рынка, могут быть возмещены за счет экономии в продвижении товаров и высокой их привлекательности для обслуживаемых потребителей.

4. Организации, придерживающиеся стратегии внедрения новшеств, не связывают себя необходимостью снижать себестоимость производимой продукции, дифференцировать ее или разрабатывать конкретный сегмент рынка, а сосредотачивают усилия на поиски новых, эффективных технологий, проектировании необходимых, но неизвестных до сих пор видов продукции, методов организации производства, приемов стимулирования сбыта и т.п. Организация может получить сверхприбыли за счет высокой цены на дефицитную новую продукцию. Такой стратегии обычно придерживаются организации с высокой научно-технической квалификацией персонала.

5. Организации, реализующие стратегию немедленного реагирования на потребности рынка, нацелены на максимально быстрое удовлетворение возникающих потребностей в различных областях. Основной принцип поведения – это выбор и реализация проектов, наиболее рентабельных в текущих рыночных условиях. При этом организации готовы к немедленной переориентации производства, изменению его масштабов с целью получения максимальной прибыли в короткий промежуток времени, несмотря на высокие удельные издержки, определяемые отсутствием какой-либо специализации своего производства. Такой стратегии придерживаются небольшие гибкие неспециализированные организации с высокой степенью дифференциации со своей мобильной проектной структурой.

Следует также отметить, что организации, имеющие ярко выраженный основной вид деятельности реализуют его с помощью одной из представленных выше базовых стратегий антикризисного управления. А главным критерием выбора стратегии является адаптация своих возможностей к реальным условиям рынка.

В основе методики принятия оптимальных управленческих решений при управлении стратегическими проектами по снижению оттока молодежи из моногородов РФ принят классический подход к этапам и процедурам этого процесса, включающего:

- постановку проблемы;
- разработку вариантов решений;
- выбор решений;
- организация выполнения решения и его оценка.

Основой управленческих решений здесь служит достоверная оперативная информация о проблемах (отклонениях), возникающих в процессе выполнения планов, их классификация по значимости и о резервах, выявляемых по инициативе персонала, с последующим использованием экономических методов управления для предупреждения появления проблем и мо-

тивации персонала на заинтересованное выявление и использование резервов региона.

2. ЭФФЕКТИВНАЯ СИСТЕМА МОТИВАЦИИ МОЛОДЕЖИ С ЦЕЛЬЮ СНИЖЕНИЯ УРОВНЯ ОТТОКА НА ПРИМЕРЕ ПРИВОЛЖСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА

Особую актуальность для многих организаций моногородов РФ в современных условиях хозяйствования приобретает проблема развития системы мотивации на основе сбалансированной системы показателей с целью снижения уровня оттока молодежи. Рассматривая систему мотивации как инструмент хозяйствования можно убедиться в том, что мотивация невозможна без дополнительных источников эффективности, которые возникают посредством расчета сбалансированного эффекта от деятельности персонала.

Соответственно для изучения эффективности системы мотивации для молодежи на основе сбалансированной системы показателей в 2012 г. нами было проведено социологическое обследование в Нижегородской области Приволжского федерального округа (ПФО) с охватом 90 организаций различных организационно-правовых форм из 14 отраслей материального производства, структура которых представлена на рис. 3. Основное количество обследованных организаций составили общества с ограниченной ответственностью и акционерные общества.

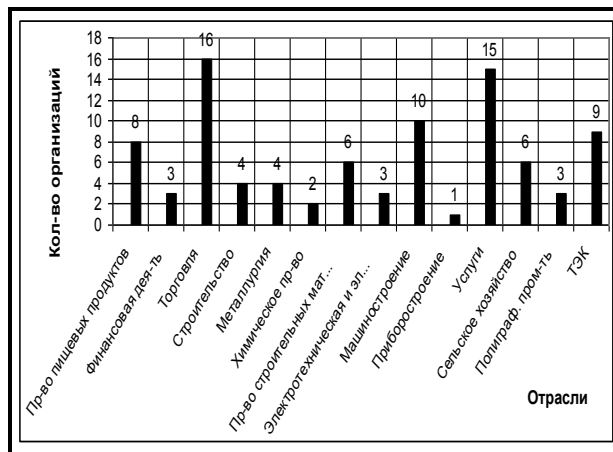


Рис. 3. Гистограмма распределения количества обследованных организаций Нижегородской области в отраслевом разрезе

При этом данные рис. 3 указывают на разнообразие представленных отраслей. Основное количество обследованных организаций относятся к сферам:

- торговли;
- услуг;
- машиностроения;
- топливно-энергетического комплекса (ТЭК);
- пищевой промышленности;
- организаций по производству строительных материалов и конструкций.

На обследованных организациях в 2012 г. работало более 25 785 чел.

В числе обследованных организаций изучены те из них, где наиболее полно применяются различные

формы и системы мотивации. Как показали исследования, вопросы мотивации молодежи во многом зависят от отраслевой специфики работы организаций.

2.1. Научно-практические аспекты построения эффективной системы мотивации молодых кадров на основе сбалансированной системы показателей в организациях торговли и общественного питания

В организациях торговли и общественного питания в основе мотивации молодежи лежит гибкая заработная плата, дополняемая премиальными выплатами в процентах в зависимости от размера выручки за месяц с учетом надбавки, формируемой за счет расширения зоны обслуживания, сложности работ, продолжительности и количества задействованного персонала [7; 10].

Поскольку организации торговли и общественного питания в большинстве своем являются малыми, зарплата в них меняется ежемесячно в зависимости от их общей доходности, а фиксированные должностные оклады применяются достаточно редко. Авторами статьи оптимальным вариантом для этих предприятий выделена повременная зарплата с добавлением премиальных выплат. При этом особое место занимают доплаты из чистой прибыли, производимые в конце года. Например, в ресторане «Подкова» г. Выкса формирование дохода молодежи базируется на использовании гибкой базовой заработной платы, премий и надбавок, чем обеспечивается высокая заинтересованность руководящих работников, а также персонала сервиса и кухни.

Премии здесь выплачиваются за активное участие в работе ресторана, за обслуживание большего количества гостей, за увеличение средней выручки на одного посетителя. Надбавки выплачиваются за организацию питания на выездных банкетах в зависимости от их сложности, продолжительности, количества задействованного в них персонала.

Отсюда для выявления предпочтения среди претендентов при установлении гибкой базовой заработной платы и размера доплат из прибыли такого рода организациям нами предлагается вводить систему оценки качества молодежи, которыми должны обладать работники, занимающие определенную должность.

Следовательно, острой проблемой таких ресторанов является поиск компетентных, профессионально подготовленных молодых кадров, обеспечивающих отличное обслуживание клиентов и четкую непрерывную работу на основе теории имущественно-трудовых отношений. Примеры оценки эффективности таких качеств, которые обычно используются аттестационной комиссией при замещении определенной должности и установлении персонального оклада, приведены ниже в табл. 2.

На основе проведенных научных исследований авторами статьи сделан вывод о том, что степень мотивации молодежи в торговых организациях, на наш взгляд, зависит от использования стимулов заработной платы и социального пакета при сбалансированности трудовых отношений, формирующих доход конкретного работника Z , который может быть описан зависимостью по формуле (1) [11, с. 43-59]:

$$Z = G_6 + B * P/100 + H_p + G_n + C, \quad (1)$$

где G_6 – гибкая базовая заработная плата, руб.;

B – месячная выручка, руб.;

P – процент отчислений в зависимости от размера выручки (от 0,05 до 0,5%);

H_p – разовая фиксированная надбавка за дополнительные услуги, руб.;

G_n – годовые выплаты из чистой прибыли, руб.;

C – социальный пакет, формирующийся из чистой прибыли, руб.

Таблица 2

ПРИМЕРЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ КАЧЕСТВ В РАЗРЕЗЕ ДОЛЖНОСТЕЙ, КОТОРЫМИ ДОЛЖНЫ ОБЛАДАТЬ МОЛОДЫЕ РАБОТНИКИ РЕСТОРАНОВ (КАФЕ)

Показатели качества	Оценка важности, %	Показатели качества	Оценка важности, %
Директор / топ-менеджер	0,5	Опыт	0,01
Дальновидность	0,15	Терпимость	0,02
Коммуникабельность	0,05	Честность	0,01
Лидерство	0,02	Энергичность	0,01
Образование	0,06	Бухгалтер / Финансист	0,2
Опыт работы	0,02	Бюрократизм	0,01
Предприимчивость	0,02	Исполнительность	0,05
Разумный риск	0,04	Образование	0,05
Рационализм	0,0	Опыт	0,03
Самостоятельность	0,05	Педантичность	0,01
Уверенность в себе	0,05	Здоровье	0,01
Энергичность	0,04	Точность	0,01
Кассир / Официант	0,3	Тщательность	0,01
Аккуратность	0,15	Усидчивость	0,01
Вежливость	0,1	Формализм	0,01

В свою очередь гибкая базовая заработная плата рассчитывается, исходя из зависимости (2):

$$G_6 = Z_0 + (Z_c * K_6), \quad (2)$$

где

Z_0 – основная заработная плата по должностному окладу или тарифной ставке, руб.;

Z_c – фиксированная постоянная надбавка до 40% от Z_0 , руб.;

K_6 – коэффициент вклада, при $K_6 =$ от 0 до 2.

На основе научных исследований сложившуюся величину дохода конкретного работника D_0 предприятия нами также предлагается рассчитывать по зависимости (3):

$$D_0 = D_m + D_y + D_n + D_p + D_c + D_u, \quad (3)$$

где

D_m – оплата по тарифным ставкам и окладам, руб.;

D_y – доплаты и компенсации, руб.;

D_n – надбавки, руб.;

D_p – премии, руб.;

D_c – социальные выплаты, руб.;

D_u – доплаты за вклад в имущество предприятия, руб.

Таким образом заработная плата в ряде организаций торговли и обслуживания ежегодно корректируется и балансируется с учетом инфляции. Проведенные научные исследования позволили провести укрупненную классификацию сбалансированной структуры мотивации молодых кадров, приведенной на рис. 4.

Эта структура системы мотивации дает молодым кадрам возможность более объективно рассмотреть экономическую сущность сбалансированной системы

показателей, основанной на принципах сбалансированности трудовых отношений.

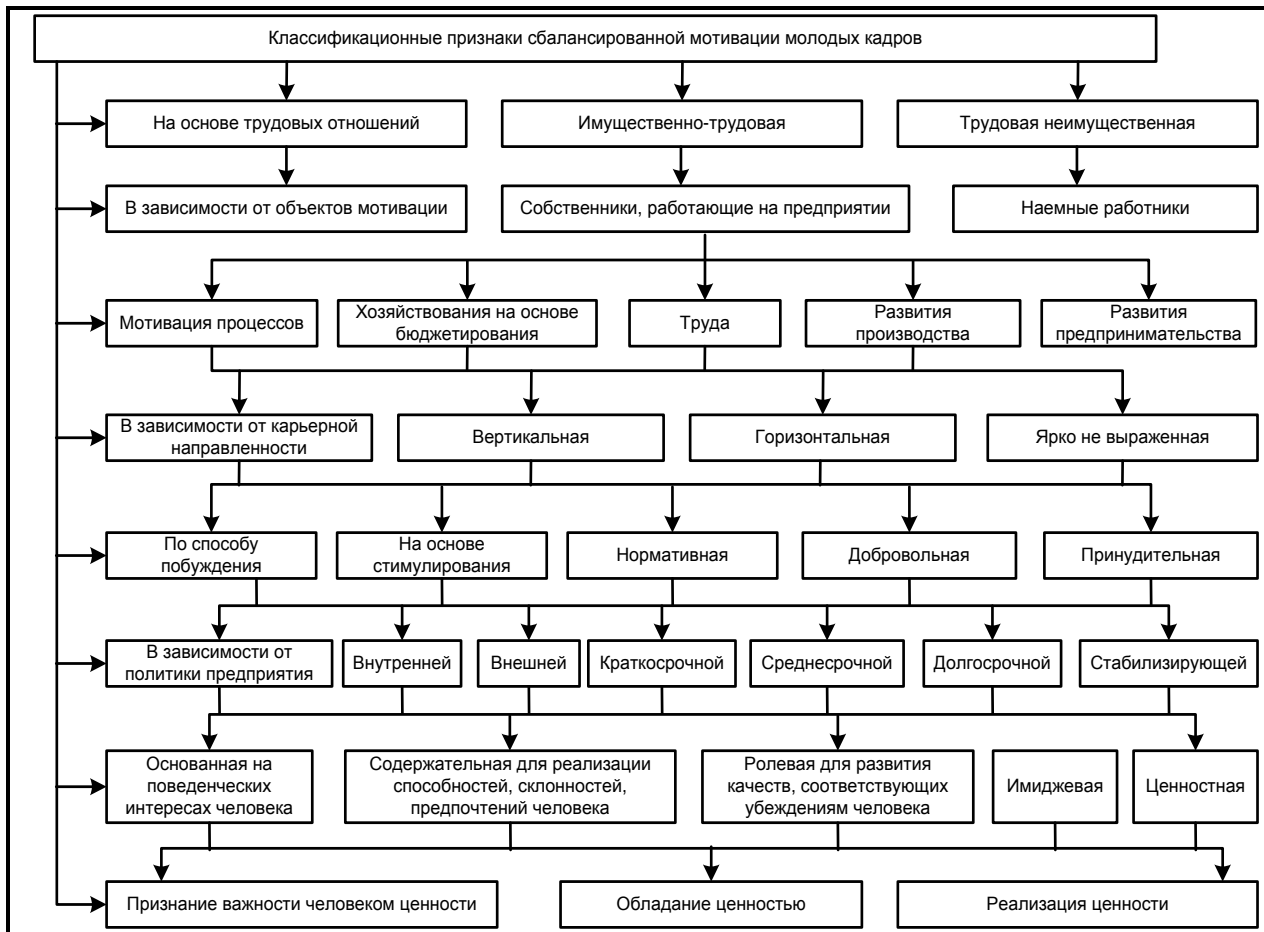


Рис. 4. Структура сбалансированной системы мотивации молодых кадров по различным признакам [7, с. 112]

2.2. Особенности сбалансированной системы мотивации молодых кадров государственных и муниципальных организаций на основе сбалансированности трудовых отношений

В государственных и муниципальных организациях в виду разнонаправленности видов деятельности и форм финансирования система мотивации молодых кадров отличается большим разнообразием сбалансированных показателей. Так, в государственном бюджетном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения Шарангского района» Нижегородской области оплата труда работников производится в соответствии с Единой тарифной системой (ЕТС) [2].

В свою очередь содержание органов социальной защиты населения в Нижегородской области производится за счет субвенции C , рассчитываемой на каждый год по формуле:

$$C = \Phi * K_1 + P * K_2, \tag{4}$$

где C – объем субвенции, руб.;

Φ – годовой фонд оплаты труда работников органов социальной защиты населения, руб.;

$K_1 = 1,262$ – коэффициент на фонд оплаты труда, учитывающий налоговые ставки и страховой тариф на обязательное социальное страхование от несчастных

случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

P – плановые расходы на обеспечение текущих затрат органов социальной защиты населения, руб.;

K_2 – индекс инфляции применительно к фонду оплаты труда.

В свою очередь годовые расходы на денежное содержание конкретного работника аппарата Φ_i определяются на основании годового фонда оплаты труда, рассчитываемого исходя из средней величины должностных окладов, в пределах штатной численности по зависимости:

$$\Phi_i = (D_i + DB_i + DO_i + P_i + DN_i + NP_i + MP_i + DK_i) * K_2, \tag{5}$$

где D_i – фонд зарплаты i -го работника, исходя из должностного оклада на начало года, руб.;

DB_i – доплата за выслугу лет, руб.;

DO_i – доплата за особые условия труда, руб.;

P_i – премиальные выплаты, руб.;

DN_i – доплата за ненормированный рабочий день, руб.;

NP_i – надбавка за разъездной характер работы, руб.;

MP_i – материальная помощь к отпуску, руб.;

DK_i – доплата за квалификационный разряд, руб.;

K_2 – индекс инфляции.

Поскольку Комплексный центр социального обслуживания населения Шарангского района является бюджетной организацией, и там не ставится задача

получения прибыли, а собственность имущества принадлежит государству, то в ней могут быть исключительно имущественно-трудовые отношения.

2.3. Детализация методологии эффективного построения сбалансированной системы мотивации в металлургических, машиностроительных и строительных организациях на основе сбалансированности трудовых отношений

В организации Закрытое акционерное общество (ЗАО) «Металлоторг», занимающейся производством и реализацией трубной продукции, товаров народного потребления, капитальным строительством, ремонтными работами, закупкой и реализацией продовольственных и промышленных товаров, сбалансированная система мотивации молодых кадров основывается на установлении надбавок и доплат в соответствии со следующими принципами сбалансированности трудовых отношений:

- объективности: размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

- предсказуемости: работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов его труда;
- адекватности: вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего коллектива и зависит от его опыта, компетентности и уровня квалификации;
- своевременности: вознаграждение должно следовать за достижением результата как можно быстрее (если не в форме прямого вознаграждения, то хотя бы в виде учета для последующего вознаграждения);
- значимости: вознаграждение должно быть значимо для работника;
- справедливости: правила определения вознаграждения должны быть доступны каждому работнику;
- законности: порядок начисления и выплаты премии должен соответствовать требованиям законодательства РФ и другим нормативным документам.

В свою очередь сбалансированная система мотивации молодых кадров в Открытом акционерном обществе (ОАО) «Выксунский металлургический завод» («ВМЗ») основывается на градации и интегральной оценке выполнения плана совокупности сбалансированных показателей, представленных ниже табл. 3.

Таблица 3

НОРМАТИВНАЯ ШКАЛА ГРАДАЦИИ СБАЛАНСИРОВАННЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ МОЛОДЫХ КАДРОВ ОАО «ВМЗ» [10, С. 183]

Наименование сбалансированного показателя / должности работника по выплате премии	Единица измерения	Значение сбалансированных показателей по уровням		
		Критический уровень	Базовый уровень	Целевой уровень
1. Выполнение плана Вп	%	80	100	110
1.1. Топ-менеджер	%	0	20	25
Весовой показатель	%	Шкала депремирования – 0,1	Шкала премирования – 0,05	
1.2. Заместитель начальника	%	0	20	25
Весовой показатель	%	Шкала депремирования – 0,1	Шкала премирования – 0,05	
1.3. Ведущий экономист / специалист	%	0	20	25
Весовой показатель	%	Шкала депремирования – 0,1	Шкала премирования – 0,05	
2. Оценка качества выполнения работ по подразделениями Иинт.окр.	%	60	80	90
2.1. Топ-менеджер	%	0	20	25
Весовой показатель	%	Шкала депремирования – 0,1	Шкала премирования – 0,05	
2.2. Заместитель начальника	%	Не учитывается в данной специфике деятельности		
2.3. Ведущий экономист / специалист	%	Не учитывается в данной специфике деятельности		
3. Экономия ресурсов (Эр)	%	3	0	-15
3.1. Топ-менеджер	%	Не учитывается в данной специфике деятельности		
3.2. Заместитель начальника	%	0	35	40
Весовой показатель	%	Шкала депремирования – 1,2	Шкала премирования – 0,03	
3.3. Ведущий экономист / специалист	%	0	15	20
Весовой показатель	%	Шкала депремирования – 0,5	Шкала премирования – 0,03	
4. Соблюдение регламента Рег.	%	90	100	110
4.1. Топ-менеджер	%	0	5	10
Весовой показатель	%	Шкала депремирования – 0,05	Шкала премирования – 0,05	
4.2. Заместитель начальника	%	0	5	10
Весовой показатель	%	Шкала депремирования – 0,05	Шкала премирования – 0,05	
4.3. Ведущий экономист / специалист	%	0	5	10
Весовой показатель	%	Шкала депремирования – 0,15	Шкала премирования – 0,05	
5. Срок заключения договоров Сд.	%	100		110
5.1. Топ-менеджер	%	0	5	5
Весовой показатель	%	Шкала депремирования – 0,5	Шкала премирования – 0,5	
5.2. Заместитель начальника	%	Не учитывается в данной специфике деятельности		
5.3. Ведущий экономист / специалист	%	0	5	5
Весовой показатель	%	Шкала депремирования – 5	Шкала премирования – 0	
6. Оценка деятельности Од.	Балл	3	4	5
6.1. Топ-менеджер	%	0	5	10
Весовой показатель	%	Шкала депремирования – 0,5	Шкала премирования – 0,5	

Наименование сбалансированного показателя / должности работника по выплате премии	Единица измерения	Значение сбалансированных показателей по уровням		
		Критический уровень	Базовый уровень	Целевой уровень
6.2. Заместитель начальника	%	0	5	10
Весовой показатель	%	Шкала депремирования – 0,5	Шкала премирования – 0,5	
6.3. Ведущий экономист / специалист	%	0	5	10
Весовой показатель	%	Шкала депремирования – 0,5	Шкала премирования – 0,5	
7. Интегральный показатель выполнения планов цехов основного производства <i>Ип.</i> , %	Значение показателей по уровням	Менее 75	75-95	более 95
	Размер премии по уровням, %	0	18-26	35
8. Оценка деятельности подразделений дирекций директором по направлению <i>Одп.</i> , балл	Значение показателей по уровням	A	B-B	Г
	Размер премии по уровням, %	0	18-26	35
9. Оценка подразделений заводоуправления Управляющей компанией ЗАО «ОМК» <i>Оук.</i> , балл	Значение показателей по уровням	A	B-B	Г
	Размер премии по уровням, %	0	24-36	48

Таблица 4

ПРИМЕР РАСЧЕТА ИНТЕГРАЛЬНОГО КОЭФФИЦИЕНТА ПОЛЕЗНОГО ЭФФЕКТА ОТ ВНЕДРЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ МОЛОДЫХ КАДРОВ В ОАО «ВМЗ» [10, С. 192]

Наименование сбалансированного показателя	План КПЭ по дополнительной системе мотивации			План КПЭ по бывшей системе мотивации	Факт КПЭ по положению о премировании		% достижения цели (факт / цель)		КПЭ
	Критика	База	Цель	Цель	Факт 2009 г.	Факт 2010 г.	Факт / цель 2009 г.	Факт / цель 2010 г.	
<i>Вп.</i>	80	100	110	75	75	109,8	100	100	0
<i>Иинт.окр.</i>	60	80	90	75	75	100	100	111	11
<i>Эр.</i>	3	0	-15	0	0	-4,36	0	-29	29
<i>Рег.</i>	90	100	110	75	75	100	80	91	11
<i>Сд.</i>	100		110	75	75	100	50	91	41
<i>Од.</i>	3	4	5	-	-	4,8	-	98	98
<i>Ип.</i>	0	18-26	35	-	-	35,0	-	100	100
<i>Одп.</i>	0	18-26	35	-	-	33,0	-	94	94
<i>Оук.</i>	0	24-36	48	-	-	46,0	-	96	96
Интегральная средняя оценка эффективности <i>Исп.</i> (Σ знач. / n):				$\Sigma 75$	$\Sigma 75$	-	71,7	91,5	48,5

Таблица 5

СБАЛАНСИРОВАННЫЕ КРИТЕРИИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПО ОТДЕЛУ ПРОДАЖ В ЗАО «СМИ» ЗА 2012 г.

№	Критерии	Уд. вес, %	Ед. изм.	План	Факт	Доля вып., %	Доля вып., %, с учетом весомости
1	Объем продаж	50	Тыс. руб.	100	90	90	45
2	Поступление денежных средств	30	Тыс. руб.	100	110	110	33
3	Количество клиентов, в т.ч.:	0	Шт.	-	-	-	0
3.1	Сегмент А	0	Шт.	-	-	-	0
3.2	Сегмент В	0	Шт.	-	-	-	0
3.3	Сегмент С	0	Шт.	-	-	-	0
3.4	Новых	0	Тыс. руб.	-	-	-	0
4	Возврат товара (кроме брака)	0	Тыс. руб.	2	2	100	0
5	Проведенные презентации для менеджеров клиентов	0	Шт.	5	3	60	0
6	Ведение активного коммерческого прогнозирования	20		да	да	100	20
7	Рост продаж с начала года к аналогичному периоду прошлого года	0	%	120	110	91,7	0
8	Выполнение квартальных заданий по бизнес-плану	0	%	100	100	100	0
9	Количество презентаций к сотрудникам клиентов	0	Шт.	3	3	100	0
10	Коэффициент инкассации	0	%	44	44	100	0
11	Коэффициент результативности K_p	100	-	-	-	-	98

При этом необходимо также учесть степень влияния на прямые сбалансированные показатели действующей системы мотивации персонала ОАО «ВМЗ» кос-

венных дополнительных экономически важных показателей, таких как:

- интегрального показателя выполнения планов цехов основного производства ОАО «ВМЗ» *Ип.*, %;

- оценка деятельности подразделений дирекций директором по направлению **Одп.**, %;
- оценка подразделений заводоуправления Управляющей компанией ЗАО «ОМК» **Оук.**, %.

Нормативная шкала премирования позволяет опираться на разработанные ОАО «ВМЗ» внутренние нормативы по премированию работников, которые не противоречат фундаментальным нормам сбалансированности трудовых отношений. Такая шкала градации по каждому сбалансированному показателю служит эффективным инструментом оценки долгосрочного развития организации по трем уровням: критическому, базовому, целевому.

Таблица 6

**УСЛОВИЯ СБАЛАНСИРОВАННОЙ
МОТИВАЦИИ МОЛОДЫХ КАДРОВ ПО ОТДЕЛУ
ПРОДАЖ В ЗАО «СМИ» ЗА 2012 г. НА ОСНОВЕ
БАЛЛЬНОЙ ОЦЕНКИ**

Балльная оценка	Коэффициент результативности, %	Размер премии
Плохо	Менее 80	Премия не выплачивается
Удовлетворительно	80-90	От 0,5 до 1 оклада (или % от продаж)
Более-менее хорошо	90-110	От 1 до 1,5 окладов
Хорошо	От 110 до 115	1,5 оклада
Отлично	От 115 до 120	От 1,5 до 2 окладов

Более того, руководитель подразделения может активно контролировать выполнение сбалансированных показателей как на уровне подразделения, так и на внешнем уровне взаимодействия с другими подразделениями по дополнительным показателям. Это еще раз подчеркивает значимость полезного взаимодействия подразделений и комплексность оценки функционирования экономической системы, направленной исключительно на реализацию долгосрочной бизнес-стратегии организации для определения интегрального коэффициента полезного эффекта (ИКПЭ) от внедрения данной методики мотивации в хозяйственную практику управления молодыми кадрами предприятия (табл. 4).

На основе данных табл. 5 устанавливаются размеры премии в зависимости от оценки результативности, которая используется для всех молодых работников отдела продаж при премировании. Для наглядности условия сбалансированной мотивации молодых кадров данные сведены в табл. 6.

2.4. Реализация сбалансированной системы мотивации молодых кадров в банковской сфере обслуживания

Сбалансированная система мотивации в ОАО «Саровбизнесбанк» г. Выкса основывается на структуризации заработной платы с выделением в ней постоянной и переменной части. Постоянная часть заработка устанавливается на уровне оклада с учетом отработанного времени, уровня квалификации молодого работника. Переменная часть зависит от количества и качества полученного результата за отчетный период конкретным работником, подразделениям в котором он работает, с учетом положительного результата деятельности банка в целом [6].

Решение о премировании молодых сотрудников и определение общего размера средств, выделяемых для премирования, принимает на своем заседании правление банка на основании подведения итогов ра-

боты за отчетный период с учетом отчетности по результатам освоения бюджетов. Каждому руководителю подразделения банка дается право вносить предложения о поощрении или наказании конкретных молодых сотрудников подразделения.

Также следует отметить, что в системе мотивации молодежи банка важное место отводится программе материальной помощи, которая включает единовременные выплаты:

- к юбилею молодого сотрудника (в случае, если у сотрудников банка родители находятся на заслуженном отдыхе);
- ко Дню защиты детей, на первое сентября, на Новый год;
- материальная помощь на продукты питания, при выдаче ссуды на льготных условиях.

Однако в филиале №4379 «Сбербанка» г. Выкса сбалансированная система мотивации молодых кадров базируется на повременно-премиальной системе оплаты труда по должностным окладам за фактически отработанное время, исчисленные исходя из должностных окладов сотрудников с учетом установленных надбавок и доплат. При этом в фактически отработанное время включается время основной работы, время нахождения молодого сотрудника в служебных командировках и на курсах повышения квалификации. Кроме того, здесь выплачиваются следующие виды премий:

- за достигнутые результаты работы;
- дополнительная заработная плата;
- надбавки и доплаты к должностным окладам за профессиональное мастерство и высокие достижения в труде;
- вознаграждения по итогам работы банка за год;
- за выполнение планового задания;
- единовременные поощрительные выплаты;
- компенсации и начисления, связанные с режимом работы и условиями труда, предусмотренные действующим законодательством РФ за – работу в выходные и праздничные дни, совмещение профессий, увеличение объема работы, сверхурочную работу и др.

3. МЕТОДОЛОГИЯ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ МОЛОДЕЖИ ПФО

В качестве практической оценки инновационно-политической активности молодежи ПФО нами предлагается использовать экстенсивный коэффициент инновационной активности бизнеса *Кэкс*, который отражает долю организаций, занимающихся исследованиями и разработками, в общем их числе (табл. 6) и рассчитывается в целом по экономике исследуемого региона, а также по его отдельным отраслям и секторам формула (8):

$$Кэкс = \frac{Tин * 100 \%}{Тсов}, \tag{8}$$

где
Tин – число активных организаций, занимающихся исследованиями и разработками в регионе;
Tсов – общее число предприятий и организаций в регионе.

Данные табл. 7 свидетельствуют о том, что из 14 субъектов ПФО увеличение числа инновационно активных организаций произошло лишь в пяти (в республиках Марий Эл и Мордовия, Нижегородской, Оренбургской и Пермской областях), в остальных девяти наблюдается снижение, в том числе наиболее сильное – в Чувашской Республике (-0,11%), Республике Башкортостан (-0,11%) и Самарской области (-0,09%).

Ведь одной из главных задач в Нижегородской области (инновационно активная область для молодежи)

ставится задача привития экономически развитого мышления молодежи посредством активной экономической политики со стороны региональных властей. В конце 1990-х гг. практически все население Нижегородской области мыслило достаточно категорично, признавая исключительно плановый подход к социально-экономическому развитию.

В одном из интервью общеизвестный президент металлургической компании ЗАО «ОМК» А.М. Седых отметил: «Мы до сих пор с улыбкой вспоминаем одну из показательных для времени 1990-х годов историй, которая как раз и говорит об отсутствии рыночных знаний. На одном из совещаний была поставлена задача снизить расходный коэффициент в колесопрокатном цехе ОАО «Выксунского металлургического завода». Вдруг встает один из руководителей и искренне начинает возмущаться: «Как же в таком случае мы обеспечим ломом мартеновское производство?». Вот такие были времена. Сегодня все на заводе – от мастера до директора – с легкостью оперируют современными экономическими показателями» [10, с. 215].

Помимо экстенсивного коэффициента, нами предлагается использовать в качестве региональной оценки ПФО интенсивный коэффициент инновационной активности бизнеса (табл. 7), рассчитываемый по формуле (9):

$$K_{инт} = \frac{Q_{иннов} * 100 \%}{Q_{сов}}, \quad (9)$$

где $Q_{иннов}$ – объем инновационной продукции региона;

$Q_{сов}$ – совокупный объем производства отрасли, или ВРП (если рассчитывается для экономики региона).

Таблица 7

ЭКСТЕНСИВНЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ БИЗНЕСА В РЕГИОНАХ ПФО В 1995-2013 гг.

Регионы	Годы					Отклонение 2013 г. от 1995 г.
	1995	2002	2007	2010	2013	
РФ	0,18	0,12	0,11	0,10	0,09	-0,09
Республика Башкортостан	0,21	0,14	0,12	0,11	0,10	-0,11
Республика Марий Эл	0,13	0,10	0,08	0,08	0,07	-0,06
Республика Мордовия	0,09	0,08	0,08	0,08	0,07	-0,02
Республика Татарстан	0,28	0,19	0,16	0,14	0,12	-0,16
Удмуртская Республика	0,11	0,12	0,10	0,07	0,06	-0,05
Чувашская Республика	0,18	0,08	0,08	0,08	0,07	-0,11
Кировская область	0,11	0,07	0,07	0,07	0,06	-0,05
Нижегородская область	0,24	0,20	0,17	0,15	0,14	-0,10
Оренбургская область	0,06	0,05	0,05	0,05	0,04	-0,02
Пензенская область	0,17	0,14	0,12	0,10	0,11	-0,06
Пермская область	0,14	0,12	0,12	0,11	0,11	-0,03
Самарская область	0,15	0,08	0,07	0,06	0,06	-0,09
Саратовская область	0,16	0,13	0,12	0,11	0,10	-0,06
Ульяновская область	0,14	0,09	0,08	0,07	0,07	-0,07

В соответствии с табл. 8 можно выделить следующие регионы РФ с повышающим значением интенсивного коэффициента инновационной активности бизнеса:

- республики Башкортостан, Марий Эл, Мордовия, Чувашия;
- области Кировская, Оренбургская, Саратовская, Пензенская и Пермская.

Таблица 8

ИНТЕНСИВНЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ БИЗНЕСА В РЕГИОНАХ ПФО В 1995-2013 г.

Регионы	Годы			Отклонение 2013 г. от 1995 г.
	1995	2007	2013	
РФ	0,02	0,002
Республика Башкортостан	0,97	2,57	1,26	0,29
Республика Марий Эл	0,04	0,53	0,74	0,70
Республика Мордовия	1,65	3,48	2,72	1,07
Республика Татарстан	10,06	4,89	9,17	-0,89
Удмуртская Республика	1,88	0,94	1,03	-0,84
Чувашская Республика	1,40	1,76	3,47	2,07
Кировская область	0,25	1,81	1,27	1,03
Нижегородская область	14,20	2,46	11,51	-2,70
Оренбургская область	0,03	0,78	0,17	0,14
Пензенская область	1,62	0,94	1,98	0,36
Пермская область	0,94	3,48	2,65	1,71
Самарская область	7,40	6,20	5,83	-1,57
Саратовская область	0,49	1,60	2,34	1,86
Ульяновская область	11,08	2,61	5,07	-6,01

В остальных регионах ПФО наблюдается снижение значения данного коэффициента в 2013 г. по сравнению с 1995 г.

Самое высокое значение интенсивного коэффициента инновационной активности бизнеса имело место в 1995 г. в Нижегородской области (14,2%), в 2007 г. – в Самарской области (5,8%) и в 2013 г. – снова в Нижегородской области (11,5%). Нижегородская область одна из наиболее продуктивных областей ПФО в вопросе взаимовыгодного сотрудничества с региональными властями по вопросам инновационной активности молодежи в регионе.

Таблица 9

ИНТЕГРАЛЬНЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ БИЗНЕСА В РЕГИОНАХ ПФО В 1995-2013 гг.

Регионы	Годы			Отклонение 2013г. от 1995г.
	1995	2007	2013	
РФ	0,39	0,33
Республика Башкортостан	0,44	0,35	0,33	-0,11
Республика Марий Эл	0,32	0,28	0,28	-0,04
Республика Мордовия	0,30	0,28	0,28	-0,02
Республика Татарстан	0,51	0,40	0,37	-0,14
Удмуртская Республика	0,35	0,32	0,26	-0,09
Чувашская Республика	0,39	0,28	0,28	-0,11
Кировская область	0,32	0,26	0,26	-0,06
Нижегородская область	0,46	0,41	0,39	-0,07
Оренбургская область	0,22	0,22	0,22	-
Пензенская область	0,40	0,35	0,32	-0,08
Пермская область	0,36	0,35	0,33	-0,03
Самарская область	0,36	0,26	0,24	-0,12
Саратовская область	0,39	0,35	0,33	-0,06
Ульяновская область	0,35	0,28	0,26	-0,09

Бизнес сегодня ждет активных действий со стороны региональной власти и цель в большинстве случаев оправдывает средства. Возвращаясь к интервью, президент ЗАО «ОМК» А.М. Седых также отметил: «В Нижегородской области сейчас очень сильный губернатор. Валерий

Шанцев – человек с колоссальным опытом управления. Его авторитет в регионе огромен. Организация работы при нем улучшилась на порядок: налицо забота о перспективе региона, что дает возможность решать вопросы быстро и эффективно» [10, с. 188].

В качестве обобщающего показателя инновационной активности молодежи региона нами предлагается использовать интегральный коэффициент инновационной активности бизнеса, который представляет собой произведение экстенсивного и интенсивного коэффициентов для регионов ПФО в 1995-2013 гг. (табл. 9) по формуле (10):

$$Кинтег = \sqrt{Кэкс * Кинт} , \tag{10}$$

где

Кэкс – экстенсивный коэффициент инновационной активности бизнеса;

Кинт – интенсивный коэффициент инновационной активности бизнеса.

Результаты расчетов табл. 9 показывают, что в целом во всех регионах ПФО отмечаются низкие значения интегрального коэффициента инновационной активности бизнеса. Несколько лучше положение в Нижегородской области и Республике Татарстан. К группе лидеров примыкают Республика Башкортостан, Пермская, Саратовская и Пензенская области. Средние показатели отмечаются у республик Марий Эл, Мордовии и Чувашии. Низкие показатели оказались у Удмуртской Республики, Ульяновской, Кировской, Самарской и Оренбургской областей. Самарская область оказалась в данной группе преимущественно по низкому значению экстенсивного коэффициента инновационной активности бизнеса.

Это связано прежде всего с тем, что только Нижегородская область и Республика Татарстан наиболее правильно выбрали для себя экономическую стратегию, ориентированную на инновационную модернизацию основного производства, что подтверждается стабильно улучшающимися финансовыми результатами. Например, по состоянию на 1 октября 2013 г. выручка одного из ведущих предприятий Нижегородской области – ОАО «ВМЗ» – составила 2,239 млн. долл., что в 1,7 раза больше чем в 2007 г. Прибыль до вычета расходов по процентам, уплаты налогов и амортизационных отчислений выросла на 103% – до 437,2 млн. долл., а чистая прибыль – на 151%, до 245,9 млн. долл.

На основании интегральных сбалансированных показателей инновационной активности бизнеса (см.

табл. 9) нами была построена матрица, позволяющая отследить место распределения регионов ПФО по уровню и темпам изменения уровня конкурентоспособности развития молодежи (табл. 10).

Исходя из значений уровня конкурентоспособности (темпов его изменений), нами выделяется пять групп регионов в ПФО по дальнейшему стратегическому развитию молодежи в долгосрочной перспективе (табл. 10).

1. Лидеры (квадранты I-II), к которым относится только Нижегородская область. Отмечается высокое абсолютное значение рейтинга уровня конкурентоспособности и устойчивые темпы его прироста, при сохранении которых имеются все предпосылки для сохранения статуса лидерства и в последующие годы.
2. Потенциальные лидеры (V-VI), куда вошли Республика Татарстан и Самарская область, характеризуются положительными темпами прироста рейтинга уровня конкурентоспособности, а его абсолютное значение выше средне российского. При обеспечении высоких темпов инновационного развития эти регионы имеют реальные шансы перейти в группу реальных лидеров. Первые две группы образуют инновационное ядро округа.
3. Развивающиеся (IX, X, XIII, XIV). К этой группе относятся Ульяновская и Саратовская области, республики Мордовия, Башкортостан, Чувашия и Удмуртия. У данных регионов достаточно высокие темпы прироста уровня конкурентоспособности, хотя его абсолютное значение невысоко. При сохранении высоких темпов развития эти регионы могут обеспечить себе место в группе потенциальных лидеров. Особенно хорошие шансы у республик Мордовия и Башкортостан. Данные регионы составляют группу поддержки инновационного ядра.
4. Неустойчивые (III, IV, VII, VIII, XI): Республика Марий Эл и Пермская область. Данные регионы имеют невысокий уровень рейтинга уровня конкурентоспособности и неустойчивые темпы его динамики. Их развитие во многом обусловлено наличием благоприятного внешнего окружения и воздействия, в том числе и посредством формирования общей для ПФО стратегии инновационного развития.
5. Спящие (XII, XV, XVI). В эту группу вошли Кировская и Оренбургская области. У этих регионов наблюдалось снижение уровня конкурентоспособности в 1995-2013 гг. по сравнению с 1995-2007 гг. Поэтому им крайне необходимо усилить свою инновационную активность по развитию молодежи, увеличивая долю занятых исследованиями и разработками, доли основных фондов исследований и разработок, внутренних затрат на инновации.

Последние две группы образуют группу неиспользованных возможностей. Это и есть инновационный потенциал молодежи и инновационное будущее округа, что в значительной степени способен снизить уровень бедности населения.

Таблица 10

РАНЖИРОВАНИЕ РЕСПУБЛИК И ОБЛАСТЕЙ ПФО ПО ТЕМПАМ ИЗМЕНЕНИЯ УРОВНЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РАЗВИТИЯ МОЛОДЕЖИ ЗА ПЕРИОД 1995-2013 гг.

Темпы изменения уровня конкурентоспособности региона	Уровень конкурентоспособности региона			
	Высокий	Выше средне-российского	Ниже средне-российского	Низкий
Устойчиво растущие	I. Нижегородская область	V. Республика Татарстан	IX	XIII
Неустойчивые с положительной динамикой в 2007-2013 гг.	II	VI. Самарская область	X. Ульяновская область, Республика Мордовия, Республика Башкортостан, Саратовская область	XIV. Чувашская Республика, Удмуртская Республика
Неустойчивые с отрицательной динамикой в 2007-2013 гг.	III	VII	XI. Пермская область, Республика Марий Эл	XV
Снижающие	IV	VIII	XII. Пензенская область	XVI. Кировская область, Оренбургская область

4. МЕТОДИКА ОПТИМИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ ПО РАЗВИТИЮ МОЛОДЕЖИ В РЕГИОНЕ

Методика оптимизации управленческих решений по развитию молодежи в регионе авторами статьи отрабатывается и уточняется на трех этапах: подготовительном, экспериментальном и на этапе постоянной эксплуатации, с использованием информационной системы, которая в совокупности включает выявление проблем, резервов по отклонениям и принятия оптимальных решений. На подготовительном этапе:

- решаются организационные вопросы по эксплуатации информационной программы;
- уточняются цели, задачи, критерии выбора наиболее значимых проблем;
- ведется разработка необходимого математического и программного обеспечения;
- проходит создание автоматизированных рабочих мест, регламентов, инструкций по эксплуатации программ и документов по сбору информации.

На этапе экспериментального внедрения:

- отрабатывается движение информационных потоков по развитию молодежи, периодичность сбора и обработки оперативной информации;
- формирование баз данных переменного и постоянного массивов информации;
- проходит предварительная оценка наиболее значимых проблем, обработка данных по выбранным критериям для экономико-математической модели;
- делается выбор наиболее значимых проблем и сведений о выявленных резервах и потерях.

На этапе постоянной эксплуатации:

- окончательно уточняется процедура оценки значимости проблем развития молодежи, факторов и виновников;
- разрабатывается методика расчета потерь и резервов;
- идет разработка вариантов, оптимизация и принятие окончательных решений;
- делается оценка контроля выполнения и выбираются методы мотивации молодых кадров.

Методика оптимизации управленческих решений по развитию молодежи и ее внедрение рассматривается как постоянно обновляемый алгоритм определенных, строго выверенных и обоснованных действий, обеспечивающих наиболее эффективное решение тактических и стратегических целей региона в полном объеме, точно в срок по периодически изменяющимся критериям. Алгоритм методики принятия и контроль исполнения оптимальных решений по предлагаемой нами программе, представлен на рис. 5.

Выбор вариантов решений по развитию молодежи основывается на выявлении значимых проблем, факторов, виновников за определенный период: день, неделя, месяц и т.д. по критерию среднего приращения, определяемого по формуле (11):

$$\Delta D = \frac{C_0}{n}, \quad (11)$$

где,

C_0 – общая сумма частот проблем, недостатков, виновников;

n – общее число проблем, недостатков, виновников.

При этом в критическое число попадают те недостатки, у которых фактические частоты $Dф$ больше или равны ΔD , т.е. когда обеспечивается неравенство (12):

$$Dф \geq \Delta D, \quad (12)$$

Обоснование оптимальных решений нами реализовано на основе линейного программирования, с использованием функции (13):

$$F(x) \rightarrow \max,$$

при ограничениях

$$g_j(x) \leq b_j, \quad j = 1, 2, 3, \dots, m, \quad (13)$$

где $F(x)$ – целевая функция, выражающая главную цель данной задачи – максимизировать прибыль при заданных ограничениях выделенных ресурсов:

- финансовых;
- трудовых;
- земельных;
- необходимых мощностей и т.д.

При использовании данной функции может быть взято до ста ограничений.

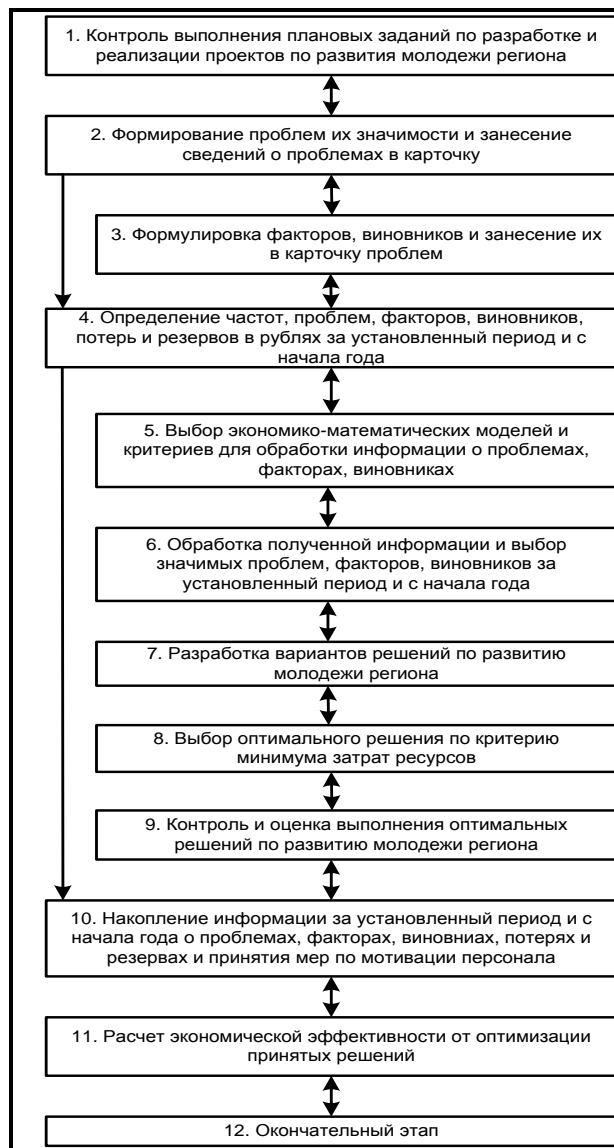


Рис. 5. Алгоритм методики принятия и контроля исполнения оптимальных решений

Информация о потерях и резервах в предлагаемой программе персонализируется, служит не только для мотивации молодых кадров, но и является основой для выявления источников и уточнения методики рас-

чета экономической эффективности от внедрения полученных результатов научных исследований.

Как показали экспериментальные исследования, выбор значимых проблем и оптимального варианта решений из альтернативных, требует больших затрат труда, связанных с обработкой информации. Это обстоятельство обусловило поиск экономико-математических моделей для компьютерной обработки большого объема оперативной базы данных. С этой целью были использованы функции распределения и плотности распределения вероятности и графики В. Парето.

Форма распределения кумулятивных величин соответствует кривой функции распределения вероятности (14):

$$F(x) = 1 - e^{-\lambda x}, \text{ (при } x \geq 0), \quad (14)$$

Распределение абсолютных величин в виде теоретической кривой удовлетворяет кривой функции, выражающей плотность распределения вероятности (15):

$$f(x) = \lambda e^{-\lambda x}, \text{ (при } x \geq 0), \quad (15)$$

где λ – параметр распределения проблем, рассчитываемый по (16-17):

$$\lambda = \ln \frac{S + 1}{S}, \quad (16)$$

$$S = \sum_{i=1}^n \left[1 - \frac{F(x)}{100} \right], \quad (17)$$

x – порядковый номер проблемы в таблице кумулятивного распределения.

Графическое распределение функции плотности распределения частот проблем и функции распределения вероятности частот проблем по развитию молодежи региона можно практически представить в виде рис. 6.

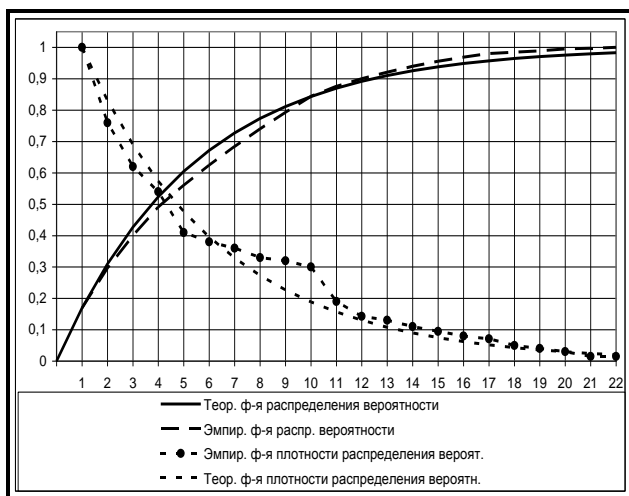


Рис. 6. Распределение частот проблем, выявленных в 2012-2013гг. по итогам экспериментального внедрения в моногородах Нижегородской области предложений по совершенствованию управления инвестиционными стратегическими проектами по развитию молодежи региона [13]

Полученная информация в результате анализа проблем, факторов, виновников, недостатков позволяет обеспечить ее эффект фильтрации, что значительно сужает поле деятельности специалистов по принятию обоснованных мер, направленных на разработку и реализацию стратегических проектов по развитию молодежи региона.

Алгоритм экономического механизма управления стратегическими проектами по развитию молодежи региона, отработан в четырех моногородах Нижегородской области:

- г. Ворсма;
- г. Навашино;
- г. Вача;
- г. Выкса.

На основании приведенных расчетов методика расчета экономического эффекта от внедрения научных результатов по развитию экономических методов управления инвестициями на развитие молодежи может быть описана (18):

$$\begin{aligned} \mathcal{E}_{pm} = & \sum_{i=1}^{\tau} \frac{\pm \Delta \mathcal{E} n_i * K_i}{T_i} + \\ & + \sum_{i=1}^{\tau} \frac{\mathcal{E}_{pi} * K_i}{T_i} + \sum_{i=1}^{\tau} \left(\frac{\mathcal{E} o_i * K_i}{T_i} + E \right), \end{aligned} \quad (18)$$

где

\mathcal{E}_{pm} – экономический эффект от развития экономических методов региона в расчете на год, руб.;

$\pm \Delta \mathcal{E} n_i$ – изменение эффекта от колебания потерь по

i -му году, руб.;

\mathcal{E}_{pi} – экономический эффект за счет более полного использования резервов, определяемый по факту в i -м году, руб.;

$\mathcal{E} o_i$ – экономический эффект от оптимизации реализации стратегических проектов региона в i -м году, руб.;

E – коэффициент эффективности капитальных вложений региона ($E = 0,11$ на уровне ставки рефинансирования).

ВЫВОДЫ

Глобализация региональной экономики требует оптимальной методики по выбору оптимальных стратегических решений в сфере инновационного развития молодежи моногородов, чтобы обеспечить снижение уровня их оттока из провинциальных городов в столичные центры, укрепляя тем самым конкурентные позиции молодых кадров в бизнесе. Результаты внедрения предлагаемой нами методики принятия оптимальных решений по развитию молодежи моно-городов показывают улучшение показателей инновационной активности молодых кадров на предприятиях различных сфер деятельности и в социальной среде населения региона с учетом повышения уровня полезного эффекта от участия молодежи в различных инвестиционных проектах, взаимодействии с региональными властями и последовательности функций выполнения проводимой экономической политики в регионе.

Литература

1. Конституция РФ [Текст] : офиц. текст [с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30 дек. 2008 г. №6-ФКЗ, от 30 дек. 2008 №7-ФКЗ] // Собрание законодательства РФ. – 2009. – №4. – Ст. 445.
2. Гражданский кодекс РФ [Электронный ресурс] : часть первая от 30 нояб. 1994 г. №51-ФЗ ; часть вторая от 26 янв. 1996 г. №14-ФЗ ; часть третья от 26 нояб. 2001 г. №146-ФЗ часть четвертая от 18 дек. 2006 г. №230-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
3. Налоговый кодекс РФ [Электронный ресурс] : часть первая от 31 июля 1998 г. №146-ФЗ ; часть вторая от 5 авг. 2000 г. №117-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
4. О развитии малого и среднего предпринимательства в РФ [Электронный ресурс] : федер. закон от 24 июля 2007 г. №209-ФЗ (ред. от 23 июля 2013 г.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

5. О бухгалтерском учете [Электронный ресурс] : федер. закон от 6 дек. 2011 г. №402-ФЗ (ред. от 2 нояб. 2013 г.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
6. О банках и банковской деятельности [Электронный ресурс] : федер. закон от 2 дек. 1990 г. №395-1 (ред. от 30 сент. 2013 г.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
7. Алексеева М.М. Планирование деятельности фирмы [Текст] : учеб. пособие / М.М. Алексеева. – М. : Финансы и статистика, 2010. – 456 с.
8. Гиляровская Л. Анализ и оценка финансовой устойчивости коммерческого предприятия [Текст] / Л. Гиляровская. – СПб. : Питер, 2011. – 256 с.
9. Иванова О.С. Совершенствование механизма управления инвестициями в организации [Текст] : автореф. дисс. ... канд. экон. наук / О.С. Иванова. – Н. Новгород : НИМБ, 2006 – 26 с.
10. Кабанов В.Н. Методология надежности промышленной организации. Нестабильный рынок. Практика интегральной оценки уровня экономической надежности промышленной организации в условиях нестабильного рынка [Текст] : монография / Кабанов В.Н. LAP LAMBERT Academic Publishing, 2011. – 502 с.
11. Кабанов В.Н. Проблема рационального распределения ресурсов и обеспечения уровня надежности экономической системы [Текст] / В.Н. Кабанов, С.Н. Михайлов // Ж-л экон. теории. – 2008. – №1. – С. 43-59.
12. Львов Д.С. Развитие экономики России и задачи экономической науки [Текст] / Д.С. Львов. – М. : Экономика, 1999. – 79 с.
13. Министерство экономического развития РФ [Электронный ресурс] : официальный сайт. Режим доступа: <http://www.economy.gov.ru/minec/main>
14. Портал малого и среднего предпринимательства Нижегородской области [Электронный ресурс] : официальный сайт. Режим доступа: <http://msp.nnov.ru/>
15. Хочу все знать! [Текст] Большая иллюстрированная энциклопедия X 87 интеллекта / пер. с англ. А. Зыковой, К. Молькова, О. Озеровой. – М. : Эскимо, 2010. – 440 с.

Кабанов Владимир Николаевич

Валитов Ришат Булатович

Калинин Александр Борисович

Стерхова Наталия Геннадьевна

РЕЦЕНЗИЯ

На сегодняшний день актуальной проблемой является формирование новых рыночных условий, которые диктуют абсолютно новые правила управления стратегическими проектами по сохранению контингента молодежи в провинциальных городах Российской Федерации. Данные правила предполагают достижение целей и задач реализуемых проектов с максимальной эффективностью в установленные сроки и в условиях нестабильности (неопределенности) внешней рыночной среды.

Анализ научных публикаций сегодня показал, что отдельные вопросы и представления о механизме управления данных стратегических проектов, разработаны не в полной мере, так как не учитывают изменившиеся экономические отношения по оттоку молодежи в столичные центры РФ. Это обстоятельство на практике всегда приводит к невыполнению региональных стратегических программ, связанных с реализацией национальных проектов, что приводит к значительному снижению темпов роста по стране в целом.

Авторы Кабанов В.Н., Валитов Р.Б. в настоящей статье изложили методологию, которая позволяет значительно снизить уровень оттока молодежи из российских провинций, который обусловлен следующими факторами подъема экономики РФ: повышение уровня заработной платы на основе новой методологии мотивации различных сфер бизнеса; повышение уровня конкурентоспособности региона, где проживает молодежь, посредством расчета интегрального показателя инновационной активности населения; повышение культурного уровня населения с целью полноценного развития молодежи; повышение уровня социальной защищенности провинциальной молодежи на основе реализации стратегического проекта развития региона.

В настоящей статье авторами Кабановым В.Н., Валитовым Р.Б. использованы следующие методы: экономического анализа, инновационного анализа, метода капитальных затрат, финансового анализа бизнеса, методы мотивации трудовых ресурсов, методы научного менеджмента и прогнозирования, методы экономико-математического моделирования.

Следовательно, настоящая статья носит научно-практический характер проведенного авторами научного исследования и является наиболее востребованной со стороны читательской аудитории научно-педагогических работников и линейных менеджеров государственных структур и бизнес-систем.

Рецензируемая статья авторов Кабанова В.Н., Валитова Р.Б. выполнена на очень высоком уровне и является законченным научным исследованием в области проведения диагностики инновационной активности молодежи и социально-экономического развития региона, а также молодых кадров бизнес-структур.

Береговой В.А., д.э.н., доцент, проф. кафедры финансов и банковского дела Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета

[Перейти на Главное МЕНЮ](#)
[Вернуться к СОДЕРЖАНИЮ](#)