

экспертизы конкурсов федерального, регионального и вузовского уровней.

В том числе были предложены подходы к выбору необходимой модели жизненного цикла разработки программного обеспечения, масштабируемая схема базы данных, выбрана методология разработки и программные средства. Совокупность этих вещей позволяет в короткие сроки создать и ввести в промышленную эксплуатацию информационно-аналитические системы подобного класса.

Литература

1. L.M. Surhone, Mariam T. Tennoe, Susan F. Henssonow, Presentation-Abstraction-Control / L.M. Surhone, M.T. Tennoe, S.F. Henssonow - Betascript Publishing, 2010 – 84 p.
2. Scott W. Ambler Agile Database Techniques – Effective Strategies for the Agile Software Developer / S.W. Ambler – Wiley, 2003 – 480 p.
3. Forrest Lyman, Pro Zend Framework Techniques: Build a Full CMS Project – Apress, 2009 – 500 p.
4. Просветов Г.И. Социологические исследования: задачи и решения / Проветов Г.И. – Альфа-Пресс, 2009 – 206 с.

Вопросы организации проблемно-ориентированных конкурсов научной и инновационной направленности как один из механизмов формирования молодежного кадрового резерва

Кудеев А.С., Пастухова Л.С.
ФГБОУ ВПО «МГИУ»

Аннотация. В данной статье мы предлагаем рассмотреть институт «молодежного кадрового резерва», вопросы организации систем отбора молодых кадров как одного из механизмов формирования молодежного кадрового резерва отдельной территории/отрасли, существующие практики проведения конкурсных мероприятий для молодежи.

Ключевые слова: молодежный кадровый резерв, проблемно-ориентированные конкурсы.

Выполнено в рамках государственного задания 8.8628.2013 "Разработка информационно-аналитической системы сопровождения проблемно-ориентированных конкурсов научной и инновационной направленности для молодежи".

На сегодняшний день инновационное развитие российской экономики сдерживается дефицитом качественного человеческого ресурса. Необходимы новые формы инвестиций в человеческий капитал, учитывающие «образовательный драйв» молодого поколения.

Сам характер дальнейшей профессиональной востребованности сегодняшних школьников и студентов часто зависит от региона проживания и финансовых возможностей их семей. Существующие локальные системы отбора молодых кадров не выполняют задачу их системного выявления и комплексной поддержки.

На сегодняшний день органами государственной власти на федеральном и региональном уровнях, общественными объединениями, учебными заведениями и государственными корпорациями реализуется множество инициатив, направленных на формирование и развитие кадровых образовательных траекторий и профессиональной ориентации молодых специалистов.

В данной статье мы предлагаем рассмотреть институт «молодежного кадрового резерва», вопросы организации систем отбора молодых кадров как одного из механизмов формирования молодежного кадрового резерва отдельной территории/отрасли, существующие практики проведения конкурсных мероприятий для молодежи.

Понятие **молодежного кадрового резерва** не имеет нормативной регламентации на

федеральном уровне и получило свое практическое закрепление на уровне программ государственных и муниципальных органов власти, предпринимательского сообщества и общественных объединений по поиску, отбору и дальнейшему развитию талантливых молодых людей.

Изучение рассматриваемой тематики актуализируется рядом объективных факторов:

- развитие института кадрового резерва в целом (развитие федерального законодательства в этой области) - на практике кадровые резервы создаются органами государственной власти и местного самоуправления, на предприятиях и в политических организациях;
- наличие потребности в эффективных механизмах по поиску талантливых молодых людей в различных сферах экономики и социальной сферы и их дальнейшего профессионального развития;
- важность теоретического осмысления существующих кадровых технологий как для выработки предложений по их развитию и дальнейшему тиражированию в практику, так и совершенствованию подходов в кадровой политике в целом.

Дефицит квалифицированных молодых специалистов в приоритетных отраслях экономики, особенно в агропромышленном комплексе, в сельской местности, в государственных и муниципальных учреждениях и органах местного самоуправления, является сдерживающим фактором регионального развития большинства регионов России.

Таким образом, выработка единых механизмов функционирования молодежных кадровых резервов для решения данной проблемы на федеральном и региональном уровнях является востребованным направлением государственной молодежной политики.

Тем не менее анализ результативности и эффективности отраслевых целевых программ по поддержке отдельных категорий молодых специалистов свидетельствует о том, что на сегодняшний день информация о программных мероприятиях в сфере занятости молодежи является труднодоступной для целевой аудитории по ряду причин (нет единого, удобного в использовании сервиса с актуальной и доступно изложенной информацией, нет должного контроля за исполнением подобных программ).

Рассмотрим кадровый резерв применительно к государственной гражданской службе и муниципальной службе. Отметим, что индивидуальные подходы к формированию кадрового резерва, требующие отдельного изучения, присутствуют в системе военной и правоохранительной служб.

Статья 11 федерального закона от 27.05.2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» определяет, что «формирование кадрового состава государственной службы обеспечивается созданием федерального кадрового резерва, кадрового резерва в федеральном государственном органе, кадрового резерва субъекта Российской Федерации, кадрового резерва в государственном органе субъекта Российской Федерации для замещения должностей государственной службы, а также эффективным использованием указанных кадровых резервов».

Статьи 28 и 32 федерального закона от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» рассматривает кадровый резерв в перечне приоритетных направлений формирования кадрового состава муниципальной службы как составляющую кадровой работы в муниципальном образовании.

Известные исследователи в области кадровой политики С.Ю. Наумов и Е.В. Масленникова отмечают, что в «современной практике формирования кадрового резерва в системе государственной службы наметился ряд неблагоприятных тенденций:

- в общественном мнении сложилась низкая оценка значимости кадрового резерва и пребывания в нем;
- слабая заинтересованность в зачислении в резерв со стороны лиц, не являющихся сотрудниками органов государственного управления;
- отсутствие понимания порядка пребывания в резерве и приема на государственную службу.

бу лиц, состоящих в резерве;

- практика планирования индивидуального профессионального развития и реализации соответствующих программ развития лиц, состоящих в резерве, крайне ограничена, а для лиц, не являющихся государственными служащими, практически нулевая;
- из-за непонимания механизмов продвижения через систему кадрового резерва - отсутствие конкуренции среди лиц, состоящих в кадровом резерве» [1].

Все эти аспекты говорят о том, что система кадрового резерва находится в стадии своего развития и, являясь механизмом, определяющим качество государственного и муниципального управления, требует внимания со стороны экспертного сообщества, органов власти, компетентных за реализацию кадровой политики и проведение кадровой работы на федеральном, региональном и местном уровнях.

Анализ работы ряда коммерческих организаций показал, что для корпоративного сектора вопрос формирования внутреннего и внешнего кадрового резерва не менее важен. Свою актуализацию он получает в первую очередь в конкурентной борьбе за профессионалов в той или иной отрасли (узкопрофильных специалистов, управленческих кадров).

Рассмотрение термина «кадровый резерв» применительно к государственным и муниципальным структурам, коммерческим организациям приводит нас к пониманию того, что работа по поиску кадров, их отбору, развитию и дальнейшему продвижению не может быть субъективной, узконаправленной, должна иметь массовый характер и обеспечивать максимально возможное включение потенциальных кандидатов в данный процесс. Данные задачи могут быть обеспечены, например, через использование инновационных подходов в кадровой работе (в первую очередь информационных технологий); через системную кадровую работу с молодёжью.

Используемый рядом авторов для государственной гражданской службы термин «кадровый резерв перспективного развития» включает в себя часть кадрового потенциала, который несут в себе молодые люди. Так, С.Ю. Наумов и Е.В. Масленникова выделяют три категории кадрового резерва, которые являются перспективными для органов государственной и муниципальной власти: внутренний кадровый резерв органов государственной или муниципальной власти; внешний кадровый резерв состоит из сотрудников коммерческих и общественных организаций; кадровый резерв перспективного развития (студенты и выпускники высших учебных заведений по специальностям, востребованным в органах государственной или муниципальной власти).

В условиях конкуренции на мировом уровне, важности обеспечения опережающего развития России, а также объективной конкуренции субъектов Российской Федерации за трудовые ресурсы (по факту анализа проблем оттока молодых кадров в регионы с более развитой инфраструктурой, высокой оплатой труда, большими возможностями для развития и др.), демографического кризиса, необходимо говорить о комплексной работе с молодёжью в части изучения ее кадрового потенциала, его развития и эффективного включения в процесс социально-экономического развития России, ее городов и сел. Отсюда опять же объективен интерес к такому понятию как молодежный кадровый резерв.

Нечипоренко В.С., д.и.н., обращаясь к советскому опыту работы с кадровым резервом, отмечает, что за советский период вопросы работы с кадрами затрагивались в 15 документах центральных органов государственного управления [2]. Особое значение отдавалось работе с молодыми кадрами, в том числе через комсомольскую организацию.

На современном этапе (и это уже отмечалось) на федеральном уровне не существует нормативного правового закрепления данного понятия. Вместе с тем в большинстве субъектов Российской Федерации действуют программы органов государственной власти или местного самоуправления, общественных объединений или политических партий, направленные на поиск и развитие молодых людей для конкретных предприятий.

Так, например, распоряжением Губернатора Кемеровской области от 26.06.2006 г.

№64-рг утверждено положение о проекте «Молодежный кадровый резерв Кузбасса». Проект реализовывался в рамках административной реформы с целью проведения эксперимента по привлечению и подготовке молодежи для работы в исполнительных органах государственной власти Кемеровской области.

В начале августа 2009 года в Кировской области стартовал один из главных проектов Года молодежи в Кировской области – конкурс «Открытая дверь», проект по формированию молодежного кадрового резерва Губернатора Кировской области.

Интересен опыт и общественных структур. Так, Молодежный парламент города Москвы на базе ГБУ «Центр молодежного парламентаризма» проводит трёхступенчатую образовательную программу по подготовке «Молодежного кадрового резерва города Москвы».

В Республике Татарстан проект «Кадровый резерв» был инициирован в 2009 году общественной организацией «Академия творческой молодежи Республики Татарстан» при поддержке Министерства по делам молодежи, спорту и туризму Республики Татарстан. Цель проекта - обеспечение оптимальных условий для развития способностей молодых лидеров в различных сферах жизни, разработка системы, направленной на личностный рост ребят, самоопределение и формирование кадрового ресурса для органов государственной и муниципальной власти, учреждений, общественных и иных организаций Республики Татарстан. В 2009 году в отборочном этапе проекта приняло участие более 7000 представителей молодежи; в 2010 году - более 10 000 человек.

Отметим также формирующуюся тенденцию и закономерность в регионах и муниципальных образованиях: формирование молодежного кадрового резерва, как правило, проходит в развитии таких общественных институтов, как молодежные парламенты (думы, советы) и молодежные правительства.

В качестве примера работы с молодежным кадровым резервом в бизнесе можно привести опыт ЗАО «Кузбасснефтепродукт». В данной организации подготовлена нормативная база по формированию молодежного резерва. Цель создания молодежного кадрового резерва ЗАО «Кузбасснефтепродукт» - привлечение талантливой молодежи для работы на предприятиях нефтепродуктообеспечения. Задачами создания молодежного резерва являются: изучение кадрового потенциала Кузбасса, создание базы данных о перспективных кадрах в сфере нефтепродуктообеспечения.

Проведенный анализ позволяет нам дать следующее определение молодежному кадровому резерву. Кадровый резерв – это особый инструмент кадровой технологии, позволяющей в рамках конкретной территории или отрасли в системном порядке осуществлять мониторинг кадрового потенциала молодежи, выявлять, включать, осуществлять содействие в развитии и продвижении наиболее талантливых в той или иной области знаний молодых людей и в конечном счете влияющей на эффективное среднесрочное и долгосрочное социально-экономическое развитие отдельно взятой территории или отрасли.

Молодежный кадровый резерв как кадровая технология может включать, по нашему мнению, несколько составляющих:

- систему отбора молодых людей по направлениям (например общественно-политическое лидерство, сфера науки, культура, спорт);
- формирование базы данных молодых людей с возможностью постоянного обновления и открытым или частично ограниченным доступом;
- реализация специализированных программ развития для категорий отобранных молодых людей; обеспечение системы их коммуникации и создание возможных точек как группового роста и развития (например, в части реализации уже совместных социальных или экономических проектов), так и индивидуального;
- создание на конкурентной основе механизмов продвижения отобранных молодых людей, их реализации в рамках территории или за ее пределами.

В рамках данной статьи остановимся на первой составляющей.

Как уже отмечалось ранее, системы отбора талантливых молодых людей в той или иной степени существуют (это система олимпиад, школьных и студенческих конкурсов разного уровня; на муниципальном и региональном уровнях, например, в части реализации общественно-политического потенциала – деятельность структур молодежного самоуправления или соуправления, таких как молодежные правительства и молодежные парламенты).

Сложнее обстоит вопрос с работающей молодежью, которая представляет собой разрозненную группу по сравнению со школьной и студенческой молодежью. Однако и для этой категории проходят конкурсы, например молодых предпринимателей, молодых ученых, специалистов по профилю (молодые медики, педагогические работники) и др.

Отбор в молодежный кадровый резерв территории должен быть комплексным и системным, максимально охватывающим все категории молодежи и возможные сферы. Отметим, например, возможные его составляющие.

На уровне средней школы в молодежный кадровый резерв могут включаться: лидеры школьного самоуправления; победители региональных, зональных и общероссийских конкурсов и олимпиад; победители спортивных соревнований разного уровня; талантливые молодые люди в области культуры, искусства, имеющие творческие достижения уже в школьные годы; выпускники - медалисты.

На уровне средних и высших учебных заведений: это также победители конкурсов и олимпиад; лидеры студенческого самоуправления, а также участники органов молодежного самоуправления/соуправления на уровне муниципалитета или региона; победители спортивных соревнований разного уровня; выпускники-отличники; студенты, занимающиеся предпринимательской деятельностью.

Из работающей молодежи: победители конкурсов профессионального мастерства по разным направлениям среди молодых специалистов; молодые предприниматели; молодые ученые; молодые общественно-политические деятели.

Система отбора молодых специалистов должна быть ориентирована на развитие профессиональной мобильности молодых профессиональных кадров, карьерно профессиональное сопровождение талантливой молодежи и построение эффективной системы социальных лифтов, в том числе в сфере государственного управления.

Следует упомянуть разработанную экспертным сообществом Агентства стратегических инициатив по продвижению новых проектов методику открытого отбора кадров, позволяющую трудоустроить большое количество квалифицированных молодых специалистов и тем самым сформировать эффективный молодежный кадровый резерв [3].

Основными задачами реализации методики открытого отбора является формирование прозрачной системы отбора кандидатов по управленческим позициям государственной гражданской службы и внедрение системы компетентностной модели оценки кадрового потенциала в систему кадровой работы государственной гражданской службы.

В рамках методики открытого отбора предлагается целевое информационное сопровождение, включая проведение тематической пресс-конференции с привлечением ключевых организаций по оценке кадрового потенциала, PR-кампании по сопровождению всех этапов открытого отбора, видеоинтервью, общественное обсуждение методики открытого отбора на специализированных информационных площадках.

Одновременно в рамках выполнения задач по созданию эффективного инструментария отбора и развития молодежного кадрового резерва формируется система карьерно-профессиональной ориентации и поддержки достижения высоких служебных результатов для молодых специалистов на начальных и средних ступенях карьерного продвижения.

В процессе исследования изучены практики конкурсных отборов молодых кадров через проблемно-ориентированные конкурсы научной и инновационной направленности.

В результате исследования проведена оценка и выборочное изучение положений конкурсных процедур общероссийских и региональных проблемно-ориентированных конкурсов

для молодежи, направленных в отдельных аспектах на развитие профориентации и развитие карьерно-профессиональных траекторий.

Целесообразно предложить классификацию конкурсов и олимпиад по признаку субъекта их проведения:

- общероссийская организация;
- профильное федеральное ведомство или/и подведомственная организация;
- учреждения образования (вузы, ссузы);
- организация инновационной инфраструктуры.

Анализ положений о проведении подобных конкурсов выявляет идентичность методологического инструментария отборочных процедур, однако следует отметить следующие закономерности проведения конкурсов:

- отсутствует единая площадка информирования о разноформатных конкурсах, существуют локальные интернет-порталы информирования узкой специализации;
- отсутствует системный подход в формировании экспертного пула для оценки подобных конкурсов.

В рамках исследования проанализированы следующие интерактивные сервисы и источники информирования молодежи о проблемно ориентированных конкурсах научной и инновационной направленности:

- <http://msef.ru/> - сайт Молодёжного союза экономистов и финансистов Российской Федерации;
- <http://lomonosov-msu.ru/> - Молодежный научный портал «Ломоносов»;
- <http://www.innovaterussia.ru/> - Национальная инновационная молодежная система «Зворыкинский проект»;
- <http://ipim.ru/> - Интернет-портал интеллектуальной молодежи;
- <http://www.youngscience.ru/> - сайт «Президент России – молодым ученым и специалистам» (национальная информационно-аналитическая система поддержки научной, образовательной и инновационной деятельности молодых ученых и специалистов);
- <http://www.moyastrana.ru/> - в рамках проекта разрабатывается эффективный инструментарий, который должен стать дискуссионной площадкой для молодых инициативных авторов научных и инновационных проектов, экспертного сообщества и потенциальных инвесторов;
- <http://nauka21.com/> - Национальная система развития научной, творческой и инновационной деятельности молодежи России «Интеграция»;
- <http://www.gosclub.ru/> - Фонд подготовки кадрового резерва «Государственный клуб»;
- <https://lifttothefuture.ru/> - «Лифт в будущее» - проект по поиску, поддержке и развитию талантливой молодежи.

Целесообразно выделить обобщенные группы целей проведения подобных конкурсов:

- организация интеллектуального общения молодежи образовательных учреждений и взаимобообмена информацией в сфере профессиональных интересов, других областях;
- привлечение наиболее активной части молодежи к участию в самостоятельных научных исследованиях, к разработке научных методик и систематизации полученных знаний;
- выявление и поддержка наиболее перспективных проектов, технических решений и других значимых инициатив молодежи;
- вовлечение молодежи в процесс прогнозирования социально-экономического развития территорий;
- содействие ускоренному развитию и территориальное насыщение молодыми эффективными кадрами;
- популяризация механизмов государственной поддержки;
- повышение прозрачности целевых программ и совершенствование законодательного ре-

гулирования отраслей экономики и социальной сферы.

Следует предложить пошаговый алгоритм организационных мер по развитию молодежного кадрового резерва на уровне региона:

1. Инвентаризация и анализ доступности программ государственной поддержки в сфере занятости молодежи и проблемно-ориентированных региональных конкурсов.
2. Разработка доступного формата донесения информации об имеющихся возможностях для молодежи, построение единой коммуникационной стратегии.
3. Сбор обратной связи, жалоб и предложений от участников целевых программ по поддержке молодых специалистов и проблемно-ориентированных конкурсов для мониторинга качества исполнения данных мероприятий.
4. Составление плана-графика мероприятий по популяризации возможностей для молодых специалистов.
5. Составление и поддержание в актуальном состоянии молодежного кадрового резерва - базы данных студентов и выпускников вузов и ссузов региона, готовых к переезду в отдельные территории, в том числе в сельскую местность.
6. Информационное и организационное сопровождение базы данных талантливой молодежи, систематическое предоставление актуальной информации об участниках молодежного кадрового резерва и их карьерно-профессиональных траекториях в заинтересованные предпринимательские сообщества и компании с государственным участием.

На основании проведенного исследования можно сделать следующие основные выводы и предложения.

1. Ключевые элементы развития молодежного кадрового резерва:

- создание системы поддержки лидерских проектов и инициатив в рамках проведения проблемно-ориентированных конкурсов, направленных на формирование и развитие карьерных, образовательных траекторий и профессиональной ориентации молодых специалистов, основанных на принципах социального лифта;
- создание единого интернет-портала и информационной базы по карьерному сопровождению молодых специалистов на всех уровнях образования по отраслевому признаку;
- систематизация лучших российских корпоративных практик и интерактивных инструментов карьерного развития, профессиональной ориентации и занятости молодежи;
- создание комплексной системы поиска, планирования и развития профессиональной карьеры талантливой молодежи на основе единых механизмов отбора, мотивации и профессионального развития молодых специалистов – лидеров приоритетных отраслей экономики, востребованных на рынке труда.

2. При подготовке изменений в действующее законодательство в сфере кадровой работы с молодежью необходимо учитывать:

- включение инструментов активизации профессиональной ориентации молодежи в качестве составной части государственной социальной политики;
- законодательное закрепление государственных гарантий предоставления услуг по профориентации и социальной адаптации гражданам, в том числе молодежи;
- взаимодействие системы содействия занятости молодежи и системы общего и профессионального образования на федеральном и региональном уровнях;
- реальное соотношение потребностей рынка труда и требований модернизации экономики с развитием системы образования различных уровней подготовки.

3. В целях повышения деятельности молодежных кадровых резервов разработать меры:

- по созданию системы межведомственного взаимодействия в вопросах профессиональной ориентации молодежи и структуры проблемно-ориентированных конкурсов научной и инновационной направленности;
- по созданию условий, стимулирующих стремление молодежи к профессиональному ро-

сту; быстрой социальной адаптации, поддержке молодежных инициатив и выработке механизма по отбору и подготовке молодых специалистов-лидеров приоритетных отраслей экономики;

- по тиражированию центров профориентации, методических центров создания единой информационной базы данных предприятий, банка данных востребованных профессий (атласа профилей компетенций), способствующих выбору профессии и построению индивидуальной карьеры учащейся молодежи.

4. Выработку общих принципов и механизмов построения единой технологической площадки по развитию молодежных кадровых резервов необходимо осуществлять по следующим приоритетным направлениям:

- создание единой межведомственной информационной площадки по динамике движения молодежного человеческого капитала в России;
- полноценное информирование о возможностях молодежи в различных сферах деятельности, особенно по техническим направлениям подготовки;
- внедрение ранней профориентации – разработка системы раннего вовлечения, благодаря которой дети и подростки сами «втягиваются» в интересующую деятельность;
- развитие технологий «бизнес-серфинга» – создание системы стажировок в ведущих научно-исследовательских центрах за рубежом, последующее создание «зеркальных лабораторий» в России;
- проведение кампаний по повышению престижа профессий как наиболее востребованных сейчас (рабочие профессии, инженерные кадры), так и тех, которые будут востребованы в будущем.

5. Апробация внедрения системы жилищной мотивации, вовлечения и долгосрочной лояльности молодых специалистов, входящих в состав кадрового резерва, при создании жилищно-строительных кооперативов с государственной поддержкой; апробацию необходимо в пилотном режиме осуществлять в целях привлечения и закрепления молодых специалистов для наукоемких предприятий и оборонно-промышленного комплекса, инновационных промышленных и агропромышленных кластеров, технологических платформ, а также адаптации молодежи в моногородах, на новых рабочих местах, содействия организованной миграции и перемещению кадров.

6. Разработка и реализация пилотного проекта по привлечению участников молодежного кадрового резерва в сферу планирования городского пространства, включая отбор, обучение и включение молодых людей в практическую деятельность в различных сферах городского хозяйства выбранного региона. Разработка и обеспечение работы интерактивной площадки, на которой каждый участник сможет разработать план действий по развитию родного города (села) и внести вклад в формирование собственной будущей карьеры.

7. Развитие единого информационного сервиса, на котором сосредоточены актуальные сведения обо всех проводимых проблемно-ориентированных конкурсах научной и инновационной направленности, что позволит участникам молодежных кадровых резервов иметь возможность участия в научно-технических программах и внепрограммных мероприятиях в области научной, инновационной и образовательной деятельности.

8. Открытые данные по реализованным проблемно-ориентированным проектам интеллектуально одаренных и социально активных молодых граждан позволят проводить любые репрезентативные всероссийские социологические исследования школьников и студенческой молодежи, включенных в региональные молодежные кадровые резервы. Таким образом, широкий перечень заинтересованных организаций, представляющих традиционные и инновационные кластеры, позволит осуществлять

долгосрочное прогнозирование рынков инновационной продукции, труда, консалтинговых и образовательных услуг.

Литература

1. Наумов С.Ю. Масленникова Е.В. Кадровый резерв как механизм повышения качества государственного управления // Власть. 2008, № 10.
2. Нечипоренко В.С. Опыт работы с резервом кадров в СССР и проблемы его адаптации к современным условиям. // Кадровый резерв как фактор развития управленческого потенциала России: материалы научно-практической конференции (РАГС. 26 марта 2009 года): под общей редакцией А.И. Турчинова. – М., 2009. с. 18.
3. <http://www.slideshare.net/artkudeev/30-17165236>

Взаимодействие склонности к потреблению и автономных факторов при анализе и прогнозировании динамики ВВП

д.э.н. проф. Филякин Ю.П., к.э.н. доц. Редин Д.В.
Университет машиностроения

Аннотация. Статья посвящена вопросам анализа факторов динамики национального дохода, сбережений и инвестиций и их взаимодействия на уровне национальной экономики. На основе модели Хикса предложена расширенная модель формирования национального дохода страны с учетом автономных инвестиций и потребления, а также их возможных корректировок. Произведен расчет предложенных показателей на основании статистических данных по экономике РФ за 2007-2012 гг.

Ключевые слова: ВВП, национальный доход, склонность к потреблению, автономное потребление, инвестиции, акселератор, модель Хикса.

Интенсивные колебания экономической активности, наблюдаемые в последние десятилетия, порождают актуальность исследования механизма взаимодействия доходов, сбережений и инвестиций при формировании национального дохода либо его аналога, созданного только резидентами страны – валового внутреннего продукта (ВВП).

Если экономика, находящаяся в состоянии равновесия, начинает под воздействием каких-либо факторов расти, в действие вступает механизм мультипликатора-акселератора (взаимного «подталкивания» инвестиций и доходов), который, казалось бы, должен обеспечить «вечный» подъем экономической активности. Но этого не происходит: через определенное время подъем сменяется спадом, притом достаточно глубоким и продолжительным (возвращающим экономику к состоянию до наиболее бурной фазы роста), который, однако, также не длится вечно, а рано или поздно уступает место подъему.

Модель Хикса, наиболее часто используемая для установления взаимосвязей национального дохода, инвестиций и сбережений, является простейшей регрессионной моделью, описывающей динамику ВВП страны.

Базовый вариант модели Хикса имеет следующий вид:

$$Y_t = I_t + p_t \cdot C_{t-1} + v \cdot (Y_t - Y_{t-1}), \quad (1)$$

где: Y_t – объем ВВП исследуемого периода,

I_t – часть ВВП исследуемого периода, используемая для инвестиций (сбережений) в этом или следующих периодах,

$Y_t - Y_{t-1}$ – изменение ВВП в исследуемом году относительно предыдущего,

p_t – величина склонности экономических субъектов к потреблению в исследуемом году,

C_{t-1} – совокупное потребление предыдущего года,