

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ПРОЕКТОВ РЕГИОНАЛЬНЫХ УНИВЕРСИТЕТОВ НА ОСНОВЕ МЕХАНИЗМОВ УПРАВЛЕНИЯ ПО ЦЕННОСТЯМ

Аннотация.

Актуальность и цели. В статье предпринята попытка обоснования механизмов участия региональных университетов в удовлетворении запроса представителей молодежи на создание равных возможностей для достижения жизненного успеха на современном этапе. Обоснована целесообразность развития механизмов управления по ценностям при реализации региональных проектов в составе национальных проектов «Образование» и «Наука».

Материалы и методы. Представлены результаты исследований ценностных ориентаций представителей молодежи, проживающих в Пензенской области, Саратовской области, Республике Мордовия. Приведены некоторые показатели социально-экономического развития данных регионов, наиболее полно, по мнению авторов, отражающих социальные и экономические аспекты ценностных ориентаций молодежи.

Результаты. Доказана целесообразность выделения блоков мероприятий типового стратегического проекта региональных университетов для разных групп молодежи в зависимости от социального статуса, возраста, уровня материального благосостояния на основе учета их ценностных ориентаций, определенных в ходе проведенных авторами исследований.

Выводы. В ближайшее время достижение целей и исполнение задач национальных и федеральных проектов потребует повышения эффективности стратегических проектов региональных университетов. Актуализация их содержания на основе предложенного типового стратегического проекта будет способствовать эффективному участию университетов в реализации региональных проектов и решению экономических и социальных проблем регионов, наиболее актуальных для проживающих в них групп молодежи.

Ключевые слова: стратегический проект, национальные проекты, организационный менеджмент, управление по ценностям, региональный университет, эффективность, механизм управления.

G. V. Surovitskaya, L. A. Gamidullaeva, A. Sh. Dubina

IMPROVING THE EFFECTIVENESS OF STRATEGIC PROJECTS OF REGIONAL UNIVERSITIES BASED ON VALUE MANAGEMENT MECHANISMS

Abstract.

Background. The article attempts to reasonably participate representatives of universities in satisfying the request of youth representatives to create equal opportunities for achieving success in life at the present stage. The expediency of develop-

ing value management mechanisms in the implementation of regional projects as part of the national projects "Education" and "Science" is substantiated.

Materials and methods. The results of studies of the value orientations of representatives of young people living in the Penza region, Saratov region, and the Republic of Mordovia are presented. Some indicators of the socio-economic development of these regions are given, most fully, according to the authors, reflecting the social and economic aspects of the value orientations of youth.

Results. The expediency of distinguishing blocks of events of a typical strategic project of regional universities for different groups of youth depending on social status, age, level of material well-being based on taking into account their value orientations determined in the course of the studies conducted by the authors is proved.

Conclusions. In the near future, achieving goals and fulfilling the tasks of national and federal projects will require increasing the effectiveness of strategic projects of regional universities. Updating their content on the basis of the proposed model strategic project will facilitate the effective participation of universities in the implementation of regional projects and the solution of the economic and social problems of the regions that are most relevant for youth groups living in them.

Keywords: strategic project, national projects, organizational management, value management, regional university, efficiency, management mechanism.

На современном этапе исследование экономических и социальных аспектов ценностных ориентаций молодежи, в том числе студенческой, должно быть нацелено и на обеспечение эффективной реализации национальных проектов «Образование» и «Наука», в состав участников которых должны войти университеты с различным статусом. Это придаст заметный импульс развитию системы высшего образования страны и регионов. В состав национальных проектов входят федеральные проекты. Реализация федеральных проектов должна быть поддержана реализацией проектов региональных. Причем региональные проекты должны в полной мере соответствовать запросу молодежи разных возрастных групп и социального статуса на создание в регионах эффективных социальных лифтов на базе обеспечения равных возможностей для достижения жизненного успеха.

Анализ практики разработки региональных проектов в сфере образования позволил выявить ряд регионов, разработавших региональные проекты в рамках национального проекта «Образование» для поддержки входящих в его состав федеральных проектов, не связанных, как правило, с системой высшего образования. Это обусловлено, в первую очередь, особенностями межбюджетных отношений [1], а также содержанием нормативной правовой базы деятельности профильных министерств субъектов РФ. С другой стороны, развитие механизмов проектного управления в системе высшего образования обеспечило накопление определенного опыта по разработке и реализации стратегических проектов университетов. Особенно интересна практика опорных университетов, стратегические проекты которых нацелены на решение экономических и социальных проблем регионов [2].

Поскольку не все регионы планируют реализацию региональных проектов в сфере высшего образования в составе национального проекта «Образование», целесообразно разработать типовой стратегический проект для региональных университетов, одно из направлений которого будет нацелено на обеспечение равных возможностей по достижению успеха для разных групп молодежи.

Разработка типового стратегического проекта должна базироваться на инвариантной системе ценностей, значимых для молодежи с различным статусом. Причем целесообразно установить существенные базовые ценности, связанные с достижением успеха, а также конкретизировать весомость ряда ценностей для разных групп респондентов с позиций современных подходов управления по ценностям.

Тенденции развития управления по ценностям

Состояние рынка труда, связанное с демографическим спадом, существенное изменение мотивации людей на работу, приход в профессиональную деятельность так называемого поколения Z, а также особенности национальной культуры постсоветского пространства усиливают необходимость применения новых подходов в управлении [3]. Только люди как главный фактор конкурентных преимуществ компаний в различных сферах с их этичным поведением, знаниями, умениями, навыками, преданностью и предприимчивостью могут обеспечить достижение необходимых результатов [4]. Переход к проектному управлению в государственном секторе также показал востребованность новых подходов организационного менеджмента.

На рубеже XX и XXI в. наблюдается очередной этап развития организационного менеджмента, связанный с формированием подходов управления по ценностям. Данный подход предполагает наличие в компании всеми признаваемых и разделяемых ценностей, на основе которых сотрудники самостоятельно ставят цели своей деятельности, не только отвечающие их собственным интересам, но и соответствующие ценностям компании, за счет чего достигается максимальная эффективность управления [5].

Ценностью называют то, что представляет особую важность для человека, и то, что он готов оберегать и защищать от посягательств и разрушения со стороны других людей. Есть уникальные ценности, характерные для творческих людей, например, свобода творчества, инновационные идеи. Есть ценности, которые важны для всех людей и имеют общечеловеческое значение, – здоровье, любовь, свобода, мир и т.д.

Индивидуальные ценности человека формируются на основе первичных знаний, полученных в детстве и отрочестве, с учетом поведения родителей, учителей, друзей и других людей, оказавших влияние на формирующуюся личность. Изменить ценности человека практически невозможно, как правило, такие изменения происходят в периоды серьезных личных кризисов [6].

Преимущество системы управления по ценностям заключается в более целостном подходе к решению проблем соотношения личности и группы и коллективной мотивации персонала. Управление по ценностям в организации подразумевает согласование ценностей как отдельных сотрудников, так и подразделений и построение единой иерархической системы корпоративных ценностей, которая находит отклик у каждого члена команды. Когда корпоративные ценности и ценности отдельных сотрудников совпадают или в большой степени пересекаются, создается хорошая платформа для эффективной работы и мотивации человека, отношение к труду переходит на иной уровень – появляется энтузиазм, стойкий интерес к делу, усиливается ответственность и развиваются навыки самоконтроля [5].

В быстро меняющейся среде на первое место выходит управление по ценностям, предполагающее высокую зрелость людей и навыки самоуправ-

ления в ситуации изменений [3]. Код ценности можно разложить через три фактора [7]:

- цена, которую человек готов заплатить за следование ценности; как в продажах: если ценность для клиента равна нулю, он не заплатит ни рубля;
- приоритет значимости – ценности конкурируют друг с другом; например, честность и справедливость; лучшие формулировки ценностей содержат в себе приоритет, как ценности Agile;
- истинные ценности проявляются через нетерпимость к нарушителям, когда нарушение ценности приводит к внутреннему напряжению и дискомфорту.

Комбинация «приоритета значимости» и «нетерпимости» приводит к ценностным конфликтам, которые инициируют внутреннюю активность.

Ценности как фактор конкурентоспособности в системе высшего образования

В системе высшего образования определенные конкурентные преимущества может обеспечить переход от традиционной (экономической) модели управления, для которой характерно экономическое принуждение, материальное поощрение, мотивация, экономические стимулы и авторитарный стиль управления, к ценностной модели управления, для которой характерно соответственно творческое участие, коллективизм и моральные стимулы, приверженность, экономические и нематериальные стимулы, лидерство и всеобщее творчество. Для эффективного перехода от традиционной системы управления организацией к ценностной необходимо выявить ценности, которые присущи лидерской группе (лидеру) организации, и спроектировать сценарии вхождения сотрудников в корпоративные ценности [5].

Ведущие университеты России (участники Проекта 5-100) большое внимание уделяют управлению по ценностям. Например, на официальном сайте Санкт-Петербургского национального исследовательского университета информационных технологий, механики и оптики (ИТМО) отмечено, что в центре вуза всегда находится человек, личность, поэтому, выбирая университет ИТМО, абитуриенты и их родители, студенты, сотрудники, партнеры и друзья в первую очередь должны знать и разделять ценности университета, к которым отнесены¹ уважение к личности, добросовестность, академическая свобода, открытость, любовь.

В то же время миссии ряда региональных российских университетов зачастую не соответствуют важному требованию – не отражают их базовые ценности и философию.

Открытым остается вопрос, касающийся вхождения студентов в ценности университетов. Формирование их целостного видения деятельности образовательной организации в контексте социально-экономического развития страны и региона на основе ценностной модели управления будет способствовать эффективной самоидентификации представителей студенческой молодежи с регионом проживания.

В этой связи университеты в процессе формирования портфелей стратегических проектов с необходимостью учитывают результаты различных

¹ Официальный портал университета ИТМО. URL: http://www.ifmo.ru/ru/page/209/missiya_i_cennosti_universiteta.htm#ixzz5XxG5Cnbv

исследований по определению ценностных ориентаций молодежи. Причем важно охватить различные возрастные группы с тем, чтобы нацелить проекты не только и не столько на формирование эффективных корпоративных механизмов управления по ценностям, но и на формирование над университетскими механизмами выстраивания адекватных социальных лифтов.

**Подходы к выявлению ценностей,
использованные в ходе проведенного исследования**

В целях выявления базовых ценностей молодежи в период с апреля по июнь 2018 г. проведены исследования в ряде регионов Приволжского Федерального округа (ПФО) – Пензенской области, Саратовской области и Республике Мордовия¹. Численность респондентов составила 754 человека в возрасте от 16 до 30 лет (табл. 1 и 2).

Таблица 1

Численность респондентов разного социального статуса

Социальный статус	Численность респондентов, чел.
Студенты вузов	299
Студенты образовательных учреждений среднего профессионального образования (ОУ СПО)	165
Предприниматели	26
Работники государственных предприятий	58
Работники частных предприятий	94
Безработные	112
Всего	754

Источник табл. 1, 2, 4–7 – авторские расчеты по данным авторских социологических измерений.

Таблица 2

Распределение респондентов по возрасту,
полу и материальному благосостоянию

Название показателя	Возраст			Пол		Материальное благосостояние		
	16–20 лет	21–25 лет	26–30 лет	Муж.	Жен.	Очень хорошее, хорошее	Среднее	Плохое и очень плохое
Численность респондентов, чел.	371	198	185	371	383	172	459	123

В контексте исследования экономических и социальных аспектов ценностных ориентаций различных групп респондентов целесообразно учесть

¹ В статье использованы результаты исследований, проведенных авторами при финансовой поддержке Гранта Президента РФ для государственной поддержки молодых российских ученых МД-328.2018.6 по научному исследованию «Социокультурные особенности формирования социального потенциала молодежи в условиях кризиса и трансформации российского общества».

социально-экономическое положение регионов и городских округов, в которых они проживают, а также – для группы респондентов – представителей студенческой молодежи – конкурентоспособность университетов, в которых они обучаются.

Характеристика регионов и университетов, в которых проводилось исследование

В ходе исследования проведены в том числе мероприятия по установлению ценностей студенческой молодежи, обучающейся в следующих образовательных организациях высшего образования:

- Саратовский государственный университет имени Н. Г. Чернышевского, относящийся к категории национальных исследовательских университетов;
- Пензенский государственный университет;
- Мордовский государственный педагогический институт имени М. Е. Евсевьева.

Регионы и города, на территории которых расположены названные университеты, различаются по социально-экономическому положению.

Так, общий объем доходов бюджета г. Пензы в 2018 г. по плану должен составить порядка 12,9 млрд руб.¹, г. Саратова – 11,6 млрд руб.², г. Саранска – 5,3 млрд руб.³.

В Республике Мордовия чрезвычайно велик дефицит бюджета (23 %), а в период с января по октябрь 2018 г. наблюдался заметный рост суммарного долга региона и муниципалитетов (11 %) [8].

Исследовательский центр портала SuperJob.ru в октябре 2018 г. представил результаты анализа оценок жителей 37 крупных городов России (с населением свыше 500 тыс. чел. – г. Саранск в их число не входит) перспектив построения карьеры в их городе⁴. В удачу на карьерном поприще в своем городе верит 31 % участвующих в опросе жителей Пензы, в Саратове – 23 %.

В Пензенской области среднемесячная номинальная начисленная заработная плата на одного работника в январе-августе 2018 г. составила 28 390,5 руб., денежные доходы в расчете на душу населения в тот же период составили 20 592,5 руб.⁵, в Саратовской области – 26 296,6 руб. и 19 606,0 руб. соответственно⁶, в Республике Мордовии – 26 060,8 руб. и 17 584,3 руб.⁷. По России данные показатели составили соответственно 42 399,0 руб. и 31 982,0 руб.⁷.

¹ Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. URL: <http://docs.cntd.ru/document/450397069>

² Официальный сайт Администрации муниципального образования «Город Саратов». URL: <http://www.saratovmer.ru/news/2017/12/14/51258.html>

³ Новости Саранска. URL: <https://stolica-s.su/news/society/110250>

⁴ Исследовательский центр SuperJob. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/112137/stroit-kareru-luchshe-vsego-v-moskve/>

⁵ Официальный портал Министерства экономики Пензенской области. URL: <http://econom.pnzreg.ru/ekonomika/sotsialno-ekonomicheskoe-razvitie/monitoring-sotsialno-ekonomicheskogo-razvitiya/monitoring-sotsialno-ekonomicheskogo-razvitiya.php>

⁶ Официальный портал Правительства Саратовской области. URL: https://saratov.gov.ru/gov/auth/mineconom/SER/ISER_RF-SO/RF-SO_1-9_2018.pdf

⁷ Официальный портал Министерства экономики, торговли и предпринимательства Республики Мордовии. URL: <http://mineco.e-mordovia.ru/directions-of-activity/socio-economic/information-on-the-socio-economic-situation-of-the-republic-of-mordovia-in-m.php>

В табл. 3 приведены данные Национального рейтинга университетов 2018 г., сформированного Международной информационной группой «Интерфакс»¹. В рейтинге представлены 288 российских вузов.

Таблица 3

Представленность университетов
в Национальном рейтинге университетов 2018 г.

Университет	Позиции в частных рейтингах и соответствующие им баллы				
	Сводный	Социализация	Бренд	Исследования	Интернационализация
Саратовский государственный университет им. Н. Г. Чернышевского	49–50 496 баллов	122–124 371 балл	21 184 балла	71–73 321 балл	35 343 балла
Пензенский государственный университет	79 460 баллов	89 406 баллов	95–96 81 балл	70 325 баллов	37 340 баллов
Мордовский государственный педагогический институт им. М. Е. Евсевьева	203–205 339 баллов	209–208 285 баллов	234–238 35 баллов	246–248 142 балла	147–149 228 баллов
Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики	9 775 баллов	25 593 балла	13 250 баллов	4 704 балла	2 879 баллов

Источник табл. 3 – данные Национального рейтинга университетов 2018 г. Международной информационной группы «Интерфакс».

В частном рейтинге «Социализация» заметно лучшую позицию занимает Пензенский государственный университет. В данном рейтинге учтены в том числе такие показатели, как:

- участие университета в разработке и реализации программ социально-экономического развития страны, региона, города;
- доля затрат университета на социальные программы в отчетном периоде;
- качество кампуса.

В контексте решения задач расширения экспорта образовательных услуг целесообразно отметить практически равные позиции и баллы в частном рейтинге «Инновации» Саратовского государственного университета им. Н. Г. Чернышевского и Пензенского государственного университета.

В то же время на сайтах названных образовательных учреждений высшего образования нет информации о реализации каких-либо стратегических проектов. Интересен опыт Мордовского государственного педагогического института им. М. Е. Евсевьева по созданию и совершенствованию деятельно-

¹ Национальный рейтинг университетов. URL: <https://academia.interfax.ru/ru/ratings/?rating=1&year=2018&page=1>

сти Республиканского научно-образовательного центра «Академия успеха», который, однако, ориентирован на работу с одаренными детьми.

Оценка значимости условий достижения успеха

В ходе проведенных исследований установлены базовые ценности респондентов (рис. 1).

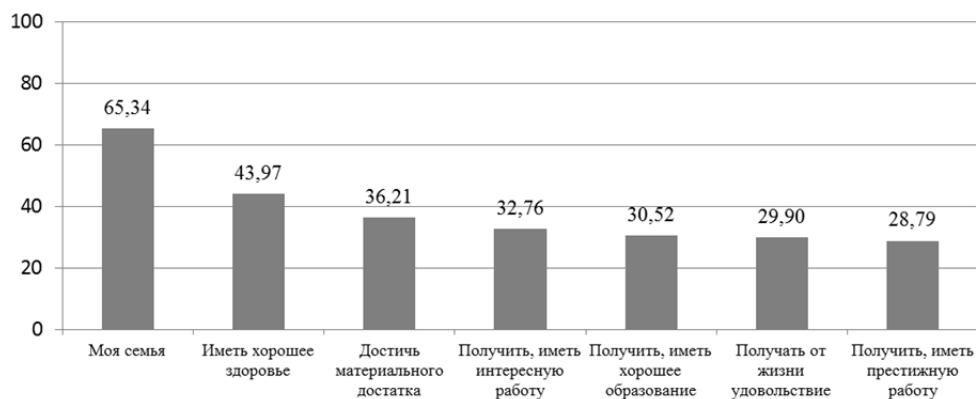


Рис. 1. Базовые ценности молодежи ряда регионов Приволжского Федерального округа (в процентах от числа опрошенных, $n = 754$, ответы на вопрос предполагали многовариантность)

Источник рис. 1–4 – авторские расчеты по данным авторских социологических измерений.

Исследования показали, что базовыми ценностями молодежи охваченных регионов ПФО выступают семья, здоровье, материальный достаток, интересная работа и хорошее образование. Ценность здоровья для современной молодежи имеет большое значение – иметь хорошее здоровье хотели бы 43,97 % респондентов. Эта ценность занимает второе ранговое место, уступая лишь семейным ценностям. Иметь интересную работу хотели бы 32,76 % опрошенных, а престижную работу – 28,89 % респондентов.

В табл. 4 представлено распределение ответов на вопрос «Какие условия являются лично для Вас наилучшими для достижения успеха? (многовариантные ответы)» в группах респондентов с разным социальным статусом.

Восприятие успеха зависит от рода деятельности респондентов.

Так, собственные усилия, упорство и трудолюбие наиболее значимы для предпринимателей (82,61 %), хотя и студенты университетов (75,29 %), и студенты образовательных учреждений среднего профессионального образования (62,50 %) демонстрируют высокую приверженность к данным ценностям.

Для наемных работников как государственных, так и частных предприятий наибольшую значимость имеет хорошее здоровье (62,75 и 54,74 % соответственно). Те же группы респондентов также придают большое значение таким факторам достижения успеха, как собственные усилия, упорство и трудолюбие (49,02 и 51,58 %).

А группа безработных респондентов дала наименьшие оценки фактору, связанному с собственными усилиями, упорством и трудолюбием (18,92 %). Для этой группы наибольшую значимость имеет материальная обеспеченность семьи (64,86 %).

Значимость отдельных условий достижения успеха по мнению респондентов

Варианты ответа на вопрос «Какие условия являются лично для Вас наилучшими для достижения успеха?» (многовариантные ответы)	Проценты от числа респондентов					
	Студенты вузов, <i>n</i> = 299	Студенты ОУ СПО, <i>n</i> = 165	Предприниматели, <i>n</i> = 26	Работники государственных предприятий, <i>n</i> = 58	Работники частных предприятий, <i>n</i> = 94	Безработные, <i>n</i> = 112
Собственные усилия, упорство и трудолюбие	75,29	62,50	82,61	49,02	51,58	18,92
Наличие хорошего образования	42,47	46,53	47,83	39,22	34,74	29,73
Хорошее здоровье	37,84	43,75	56,52	62,75	54,74	32,43
Материальная обеспеченность семьи	21,24	22,92	65,22	49,02	35,79	64,86
Наличие хороших, нужных связей	42,08	31,94	56,52	45,10	36,84	40,54
Продуманные планы на будущее	41,31	22,22	60,87	33,33	41,05	54,05
Зависит от случая, стечения обстоятельств (везение, удача)	26,25	17,36	43,48	25,49	24,21	21,62

Наличие хорошего образования как фактора успеха высоко оценили студенты ОУ СПО (46,53 %), студенты университетов (42,47 %). Другие группы респондентов хотя и оценивают достаточно высоко фактор хорошего образования, однако подчеркивают большую значимость других факторов.

Необходимо отметить, что оценки респондентов-безработных практически не коррелируют с оценками других групп респондентов (табл. 5). Поэтому в составе типового стратегического проекта регионального университета для данной группы молодежи необходимо предусмотреть отдельный блок мероприятий «Поверь в себя!», связанных с повышением самооценки.

Высокую степень корреляции ожидаемо демонстрируют оценки студентов университетов и студентов ОУ СПО (коэффициент корреляции массивов оценок равен 0,84), работников государственных и частных предприятий (0,81) (табл. 6).

В этой связи для названных групп респондентов в состав типового стратегического проекта целесообразно включить блоки мероприятий, отвечающих ценностям, получившим наиболее высокие оценки в этих группах:

– для студентов – блок мероприятий, нацеленных на обеспечение личностного роста, «Соревнуйся с собой!», похожие мероприятия, возможно, будут интересны и для молодых предпринимателей;

– для работников предприятий – блок мероприятий «Будь здоров!» по диагностике и укреплению здоровья (медицинские услуги, профилактика заболеваний, физкультура и спорт).

Таблица 5

Корреляция факторов достижения успеха
по оценкам разных групп респондентов

Группа респондентов	Студенты университетов	Студенты ОУ СПО	Предприниматели	Работники государственных предприятий	Работники частных предприятий	Безработные
Студенты университетов		0,84	0,68	0,22	0,60	-0,53
Студенты ОУ СПО	0,84		0,55	0,55	0,70	-0,55
Предприниматели	0,68	0,55		0,45	0,65	0,08
Работники государственных предприятий	0,22	0,55	0,45		0,81	0,09
Работники частных предприятий	0,60	0,70	0,65	0,81		-0,10
Безработные	-0,53	-0,55	0,08	0,09	-0,10	

Таблица 6

Корреляция факторов достижения успеха по оценкам респондентов

Факторы	Собственные усилия, упорство и трудолюбие	Наличие хорошего образования	Хорошее здоровье	Материальная обеспеченность семьи	Наличие хороших, нужных связей	Продуманные планы на будущее	Зависит от случая, стечения обстоятельств (везение, удача)
Собственные усилия, упорство и трудолюбие		0,90	0,33	-0,35	0,40	-0,01	0,58
Наличие хорошего образования	0,90		0,31	-0,29	0,30	-0,20	0,43
Хорошее здоровье	0,33	0,31		0,17	0,40	-0,09	0,44
Материальная обеспеченность семьи	-0,35	-0,29	0,17		0,66	0,77	0,53
Наличие хороших, нужных связей	0,40	0,30	0,40	0,66		0,74	0,94
Продуманные планы на будущее	-0,01	-0,20	-0,09	0,77	0,74		0,73
Зависит от случая, стечения обстоятельств (везение, удача)	0,58	0,43	0,44	0,53	0,94	0,73	

При разработке блоков мероприятий важно учесть корреляцию массивов значений рассмотренных факторов в целом. Все группы респондентов одним из наименее ценных факторов достижения успеха назвали случай, стечение обстоятельств (везение, удачу), однако данный фактор демонстрирует хорошую корреляцию с остальными, особенно с факторами, зависящими от наличия хороших, нужных связей (0,94) и от наличия продуманных планов на будущее (0,73).

Оценка значимости экономических и социальных факторов, препятствующих достижению успеха

Важно установить экономические и социальные факторы недостижения успеха, которые осознают респонденты. Наибольшее опасение и неуверенность в дальнейшей жизни у молодежи вызывают (в порядке убывания): возможность остаться без средств существования – 54,31 %, постоянный рост цен на продукты питания, одежду, коммунальные платежи – 36,21 %, проблемы с устройством на работу – 32,59 %, невозможность получить образование – 31,9 % [9]. Следует подчеркнуть, что опасения молодежи связаны с возрастом, полом, материальным положением респондентов [10]. Поэтому в ходе исследования респондентам из разных возрастных групп, разного пола и разного уровня материального благосостояния было предложено ответить на вопрос «Что вызывает наибольшее опасение и неуверенность в Вашей дальнейшей жизни?», который предполагает многовариантные ответы (рис. 2–4).

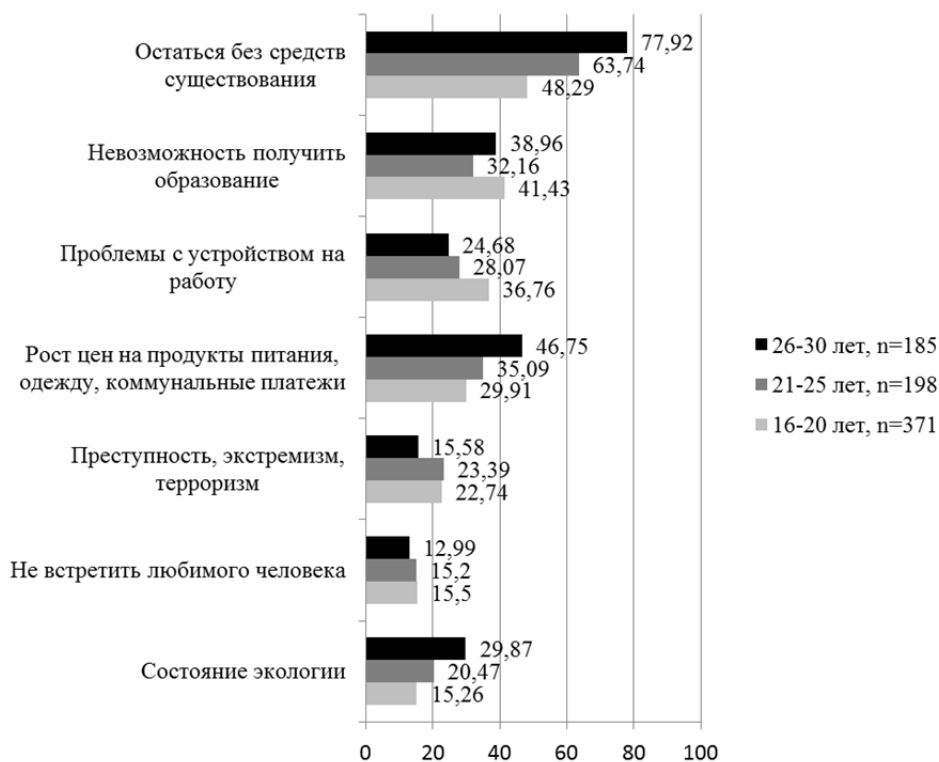


Рис. 2. Распределение ответов на вопрос «Что вызывает наибольшее опасение и неуверенность в Вашей дальнейшей жизни? (многовариантные ответы)» в зависимости от возраста респондентов (в процентах от числа опрошенных)

Не зависимо от возраста респонденты больше всего боятся остаться без средств к существованию. Данный фактор получил наибольшие оценки, хотя корреляционный анализ (табл. 7) показал отсутствие корреляции с массивами оценок по большинству других факторов (рис. 3).

Таблица 7

Корреляция факторов, вызывающих у респондентов
наибольшее опасение и неуверенность в дальнейшей жизни

Факторы	Невозможность получить образование	Остаться без средств существования	Проблемы с устройством на работу	Не встретить любимого человека	Преступность, экстремизм, терроризм	Состояние экологии	Рост цен на продукты питания, одежду, коммунальные платежи
Невозможность получить образование		–0,54	–0,22	–0,86	–0,02	–0,11	–0,61
Остаться без средств существования	–0,54		–0,32	0,23	–0,65	0,84	0,86
Проблемы с устройством на работу	–0,22	–0,32		0,62	0,69	–0,39	–0,46
Не встретить любимого человека	–0,86	0,23	0,62		0,28	–0,11	0,23
Преступность, экстремизм, терроризм	–0,02	–0,65	0,69	0,28		–0,76	–0,72
Состояние экологии	–0,11	0,84	–0,39	–0,11	–0,76		0,61
Рост цен на продукты питания, одежду, коммунальные платежи	–0,61	0,86	–0,46	0,23	–0,72	0,61	

По мере взросления респондентов разнится второй по значимости фактор. Если респонденты в возрасте от 16 лет до 21 года испытывают беспокойство по поводу невозможности получить образование (41,43 %), то в более старшем возрасте, по-видимому, получив определенное образование, респонденты обеспокоены ростом цен.

Также независимо от возраста, пола и материального благосостояния респонденты не испытывают особых проблем с устройством личной жизни.

Как мужчины, так и женщины, независимо от уровня материального благосостояния, больше всего боятся остаться без средств к существованию. В качестве второго по значимости фактора мужчины выделили невозможность получить образование (41,28 %), а женщины – проблемы с устройством на работу (рис. 4).

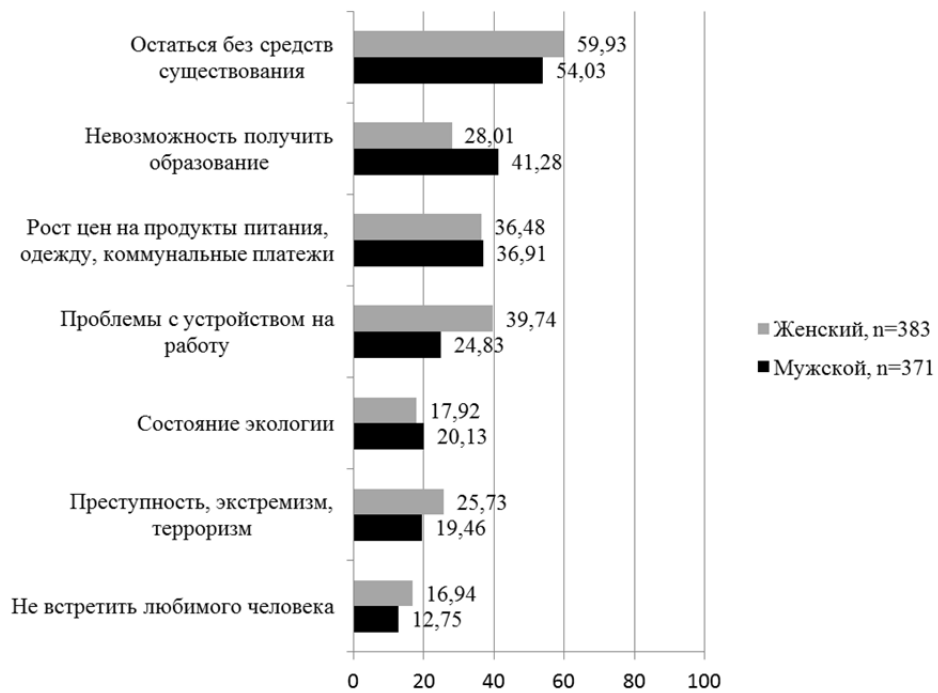


Рис. 3. Распределение ответов на вопрос «Что вызывает наибольшее опасение и неуверенность в Вашей дальнейшей жизни? (многовариантные ответы)» в зависимости от пола респондентов (в процентах от числа опрошенных)



Рис. 4. Распределение ответов на вопрос «Что вызывает наибольшее опасение и неуверенность в Вашей дальнейшей жизни? (многовариантные ответы)» в зависимости от материального благосостояния респондентов (в процентах от числа опрошенных)

В связи с вышеизложенным возникает вопрос, насколько региональный университет в состоянии подключиться к решению острых социальных проблем региона. Опыт реформ системы высшего образования в России показал, что без реформирования бизнес-модели самих региональных университетов невозможно обеспечить решение экономических и социальных проблем регионов.

Переход к управлению по ценностям предполагает согласование ценностей как отдельных представителей молодежи, так и университетов и отдельных предприятий. Это очень сложная и чрезвычайная задача, и университеты, проведя трансформацию своих бизнес-моделей, должны стать инициаторами ее решения. Следует подчеркнуть, что универсальных решений не существует, однако ряд типовых стратегических проектов вузовская общественность предложить в состоянии.

Необходимость перехода к новым моделям университетов показали настоящие исследования. Так, массив оценок по фактору «невозможность получить образование» вообще не коррелирует с массивами оценок по другим факторам.

Ожидается сильную корреляцию демонстрируют массивы значений факторов «остаться без средств к существованию» и «рост цен на продукты, одежду, коммунальные платежи» (0,86).

Анализ результатов исследования показал отсутствие корреляции массивов оценок многих факторов, что не позволяет сделать заключение о том, на какие именно факторы должны воздействовать мероприятия типового стратегического проекта региональных университетов. Поэтому необходимы неординарные решения.

В этом аспекте интересен опыт Московского государственного университета технологий и управления имени К. Г. Разумовского (Первый казачий университет), в Стратегии развития которого ключевые стратегические направления, характерные для всех университетов, – «Образование», «Наука и инновации», «Предпринимательство», «Управление» – усилены направлением, тесно связанным с системой корпоративных ценностей университета, – «Развитие казачества». При этом обеспечена интеграция системы ценностей университета как в систему ценностей университетского образования в России, так и в систему ценностей казачества. Данное направление поддержано проектом по формированию и развитию региональной системы непрерывного образования и поддержки казачества совместно с Войсковыми казачьими обществами и казачьими хозяйствами.

Содержание типового стратегического проекта университета в контексте реализации региональных проектов

Поскольку любой стратегический проект нацелен на существенное изменение механизмов управления университетом, поэтому в рамках типового проекта необходимо разработать и реализовать блок мероприятий по формированию и развитию механизмов управления по ценностям – как корпоративных (университетских), так и надуниверситетских [11].

В состав типового проекта целесообразно включить следующие блоки мероприятий, работающих на ценностные ориентации молодежи:

– блок мероприятий по формированию механизмов управления по ценностям в университетах;

- блок мероприятий по выявлению ценностей отдельных групп общества, способных обеспечить решение экономических и социальных проблем регионов;
- блок мероприятий по наиболее полному раскрытию потенциала ценностей казачества в решении задач формирования социальных лифтов;
- блок мероприятий, нацеленных на обеспечение личностного роста представителей молодежи «Соревнуйся с собой!»;
- блок мероприятий «Будь здоров!» по диагностике и укреплению здоровья (медицинские услуги, профилактика заболеваний, физкультура и спорт);
- блок мероприятий «Поверь в себя!» по повышению самооценки и помощи представителям молодежи, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.

Нацеленность ряда национальных проектов на построение эффективных социальных лифтов должна быть поддержана развитием механизмов управления по ценностям в университетах страны. Именно выявление и учет ценностных ориентаций молодежи, а также влияющих на них экономических и социальных факторов обеспечат университетам конкурентные преимущества.

В ближайшее время достижение целей и исполнение задач национальных и федеральных проектов потребует повышение эффективности стратегических проектов региональных университетов. Актуализация их содержания на основе предложенного типового стратегического проекта будет способствовать эффективному участию университетов в реализации региональных проектов и решению экономических и социальных проблем регионов, наиболее актуальных для проживающих в них групп молодежи.

Библиографический список

- 1. Ратьковская, Т. Г.** Новый «майский указ» Президента: региональные аспекты реализации / Т. Г. Ратьковская // ЭКО. – 2018. – № 48 (12). – С. 126–142. – URL: <http://dx.doi.org/10.30680/EKO0131-7652-2018-12-126-142>
- 2. Суровицкая, Г. В.** Трансформация опорных университетов России: результаты реализации программ развития в контексте расширения экспорта образования / Г. В. Суровицкая, Л. А. Гамидуллаева // Теоретическая и прикладная экономика. – 2019. – № 4. – С. 45–62. – URL: http://e-notabene.ru/etc/article_28590.html
- 3. Долгов, М.** Управление по ценностям / М. Долгов. – URL: <http://www.hrdclub.ru/edu/articles/detail.php?ID=124637> (дата обращения: 01.12.2018).
- 4. Харский, К.** Принципы ценностного управления / К. Харский. – URL: <http://www.e-xecutive.ru/community/articles/685618/> (дата обращения: 01.12.2018).
- 5. Исаева, К. В.** Управление по ценностям как инновационная парадигма развития вуза / К. В. Исаева, Г. Н. Селянская // Экономика и современный менеджмент: теория и практика : сб. ст. по материалам XVII Междунар. науч.-практ. конф. – Новосибирск : СибАК, 2012. – URL: <https://sibac.info/conf/econom/xvii/29053> (дата обращения: 01.12.2018).
- 6. Чурило, Е. В.** Управление на основе ценностей с использованием технологий коучинга / Е. В. Чурило. – URL: <http://intservis.ru/article/index.php?dir=15&id=99> (дата обращения: 01.12.2018).
- 7. Гевлич, С.** Управление по ценностям (скетчрид) / С. Гевлич. – URL: <https://medium.com/smynsloteka/%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5-%D0%BF%D0%BE-%D1%86%D0%B5%>

- D0%BD%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8F%D0%BC-fc43992ed6b1 (дата обращения: 01.12.2018).
8. **Зубаревич, Н. В.** Развитие регионов России: осенние тенденции 2018 года / Н. В. Зубаревич // Мониторинг экономической ситуации в России: тенденции и вызовы социально-экономического развития. – 2018. – № 21 (82). – С. 5–9. – URL: http://www.iep.ru/files/text/crisis_monitoring/2018_21-82_December.pdf (дата обращения: 20.12.2018).
 9. **Рожкова, Л. В.** Социальное самочувствие и настроение современной молодежи в условиях кризиса и нестабильности / Л. В. Рожкова, И. А. Голубев, С. В. Влазнева // Вестник науки. – 2018. – № 5 (5). – С. 38–44.
 10. **Дубина, А. Ш.** Ценность здоровья в структуре социального потенциала молодежи регионов Поволжья / А. Ш. Дубина, Л. В. Рожкова, И. А. Голубев // Аллея науки. – 2018. – Т. 4, № 8 (24). – С. 463–468.
 11. **Суровицкая, Г. В.** Теоретико-методологические подходы к анализу надуниверситетских систем качества / Г. В. Суровицкая // Креативная экономика. – 2011. – № 1. – С. 38–43.

References

1. Rat'kovskaya T. G. *EKO*. 2018, no. 48 (12), pp. 126–142. Available at: <http://dx.doi.org/10.30680/ECO0131-7652-2018-12-126-142> [In Russian]
2. Surovitskaya G. V., Gamidullaeva L. A. *Teoreticheskaya i prikladnaya ekonomika* [Theoretical and applied economics]. 2019, no. 4, pp. 45–62. Available at: http://e-notabene.ru/etc/article_28590.html [In Russian]
3. Dolgov M. *Upravlenie po tsennostyam* [Value management]. Available at: <http://www.hrd-club.ru/edu/articles/detail.php?ID=124637> (accessed Dec. 01, 2018). [In Russian]
4. Kharskiy K. *Printsipy tsennostnogo upravleniya* [Principles of value management]. Available at: <http://www.e-xecutive.ru/community/articles/685618/> (accessed Dec. 01, 2018). [In Russian]
5. Isaeva K. V., Selyanskaya G. N. *Ekonomika i sovremennyy menedzhment: teoriya i praktika: sb. st. po materialam XVII Mezhdunar. nauch.-prakt. konf.* [Economics and modern management: theory and practice: proceedings of XVII International scientific and practical conference]. Novosibirsk: SibAK, 2012. Available at: <https://sibac.info/conf/econom/xvii/29053> (accessed Dec. 01, 2018). [In Russian]
6. Churilo E. V. *Upravlenie na osnove tsennostey s ispol'zovaniem tekhnologiy kouchinga* [Value management with the use of coaching technology]. Available at: <http://intservis.ru/article/index.php?dir=15&id=99> (accessed Dec. 01, 2018). [In Russian]
7. Gevlich S. *Upravlenie po tsennostyam (sketchrid)* [Value management (sketchrid)]. Available at: <https://medium.com/smysloteka/%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5-%D0%BF%D0%BE-%D1%86%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8F%D0%BC-fc43992ed6b1> (accessed Dec. 01, 2018). [In Russian]
8. Zubarevich N. V. *Monitoring ekonomicheskoy situatsii v Rossii: tendentsii i vyzovy sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya* [Monitoring the economic situation in Russia: trends and challenges of social and economic development]. 2018, no. 21 (82), pp. 5–9. Available at: http://www.iep.ru/files/text/crisis_monitoring/2018_21-82_December.pdf (accessed Dec. 20, 2018). [In Russian]
9. Rozhkova L. V., Golubev I. A., Vlazneva S. V. *Vestnik nauki* [Bulletin of Science]. 2018, no. 5 (5), pp. 38–44. [In Russian]
10. Dubina A. Sh., Rozhkova L. V., Golubev I. A. *Alleya nauki* [Alley of science]. 2018, vol. 4, no. 8 (24), pp. 463–468. [In Russian]
11. Surovitskaya G. V. *Kreativnaya ekonomika* [Creative economics]. 2011, no. 1, pp. 38–43. [In Russian]

Суровицкая Галина Владимировна

доктор экономических наук, доцент, начальник отдела менеджмента качества, Пензенский государственный университет (Россия, г. Пенза, ул. Красная, 40); профессор, кафедра прикладной и бизнес-информатики, Московский государственный университет технологий и управления имени К. Г. Разумовского (Первый казачий университет) (Россия, г. Пенза, ул. Володарского, 6)

E-mail: Gvs_kachestvo@inbox.ru

Гамидуллаева Лейла Айваровна

доктор экономических наук, доцент, кафедра менеджмента и экономической безопасности, Пензенский государственный университет (Россия, г. Пенза, ул. Красная, 40); доцент, кафедра прикладной и бизнес-информатики, Московский государственный университет технологий и управления имени К. Г. Разумовского (Первый казачий университет) (Россия, г. Пенза, ул. Володарского, 6)

E-mail: gamidullaeva@gmail.com

Дубина Альбина Шагидуловна

кандидат социологических наук, доцент, кафедра экономической теории и международных отношений, Пензенский государственный университет (Россия, г. Пенза, ул. Красная, 40); доцент, кафедра прикладной и бизнес-информатики, Московский государственный университет технологий и управления имени К. Г. Разумовского (Первый казачий университет) (Россия, г. Пенза, ул. Володарского, 6)

E-mail: misurin@bk.ru

Surovitskaya Galina Vladimirovna

Doctor of economic sciences, associate professor, head of the department of quality management, Penza State University (40, Krasnaya street, Penza, Russia); professor, sub-department of applied and business informatics, Moscow State University of Technology and Management named after K. G. Razumovsky (The First Cossack University) (6, Volodarskogo street, Penza, Russia)

Gamidullaeva Leyla Ayvarovna

Doctor of economic sciences, associate professor, sub-department of management and economic security, Penza State University (40, Krasnaya street, Penza, Russia); associate professor, sub-department of applied and business informatics, Moscow State University of Technology and Management named after K. G. Razumovsky (The First Cossack University) (6, Volodarskogo street, Penza, Russia)

Dubina Al'bina Shagidullovna

Candidate of sociological sciences, associate professor, sub-department of economics and international relations, Penza State University (40, Krasnaya street, Penza, Russia); associate professor, sub-department of applied and business informatics, Moscow State University of Technology and Management named after K. G. Razumovsky (The First Cossack University) (6, Volodarskogo street, Penza, Russia)

Образец цитирования:

Суровицкая, Г. В. Повышение эффективности стратегических проектов региональных университетов на основе механизмов управления по ценностям / Г. В. Суровицкая, Л. А. Гамидуллаева, А. Ш. Дубина // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2020. – № 1 (53). – С. 170–186. – DOI 10.21685/2072-3016-2020-1-16.