

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ НА ОСНОВЕ ПРОГРАММНО-ЦЕЛЕВОГО МЕТОДА В ИНТЕРЕСАХ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНА

© 2020 Л. А. Новикова, Н. В. Олексюк, Н. А. Новиков

Воронежский институт высоких технологий (Воронеж, Россия)

Статья посвящена исследованию по формируемому программно-целевому методу управления человеческим капиталом для инвестиционного развития региона и ориентированного на инновационный результат, отличающийся интеграцией элементов системы управления человеческим капиталом и инновационной деятельности.

Ключевые слова: программно-целевой метод, человеческий капитал, система управления человеческим капиталом.

Программно-целевой метод управления человеческим капиталом в интересах инновационной деятельности подразумевает установление качественных и количественных целей и результатов, которые должны быть достигнуты по итогам реализации инновационной программы.

Необходимо отметить, что при внедрении программно-целевого метода определяется содержание всех этапов процесса управления человеческим капиталом и их ориентация на результат.

Обязательным этапом программно-целевого метода является контроль за выполнением поставленных задач на основе качественных и количественных индикаторов и дальнейшая корректировка будущих целей развития предприятий с учетом достигнутых результатов. По нашему мнению, программно-целевой метод позволяет отсекал неэффективные (как с экономической, так и с социальной точки зрения) мероприятия и статьи расходования бюджетных средств.

В общем виде система управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития по результатам применительно к бюджетному процессу может быть представлена как совокупность процедур, включающая четыре этапа (рис. 1).

Наиболее проблемным процессом является этап бюджетного планирования, на ко-

тором необходимо представить количественное описание результатов инновационного развития региона и адекватные этим результатам затраты.

В предлагаемом методе на всех этапах необходимы показатели мониторинга (индикаторы), которые позволяют определить ожидаемые результаты и эффективность развития человеческого капитала в осуществляемой инновационной деятельности.

Индикаторы развития человеческого капитала – это наиболее актуальные показатели качества жизни населения, на которые ориентированы программы и планы на определенный промежуток времени с учетом установленного объема затрачиваемых ресурсов.

Индикаторы могут быть использованы в качестве инструментов управления развития человеческим капиталом. На практике модель управления человеческим капиталом для инновационного развития регионов на основе индикаторов уже действует в ряде регионов. Опыт использования системы управления по результатам на уровне регионов позволил прийти к выводу, что создание системы управления человеческим капиталом, ориентированной на инновационные результаты позволит:

– обеспечить социальную эффективность бюджетных расходов на инновационную деятельность (финансирование инновационных проектов на основе определения потребности в них и отказ от направления бюджетных средств на расходы без надлежащего социально-экономического обоснования);

Новикова Людмила Алексеевна – Воронежский институт высоких технологий, канд. техн. наук, доцент, novikova.lyuda2013@yandex.ru.

Олексюк Николай Витальевич – Воронежский институт высоких технологий, магистр.

Новиков Никита Андреевич – Воронежский институт высоких технологий, преподаватель.

- осуществлять средне- и долгосрочное планирование;
- устанавливать ответственность органов власти за конечный результат (как в количественном выражении, так и в качественном);
- повышать обоснованность принимаемых управленческих решений;
- оптимизировать процесс предоставления бюджетных услуг на развитие человеческого капитала (оптимизация количества образовательных и здравоохранительных учреждений, сокращение/повышение

бюджетных средств на социальную защиту населения).

Повышение эффективности бюджетных расходов на управление человеческим капиталом в интересах инновационного развития может производиться двумя основными способами:

- путем снижения (экономии) расходов;
- путем увеличения количества (качества) результатов от использования запланированной суммы денежных средств.

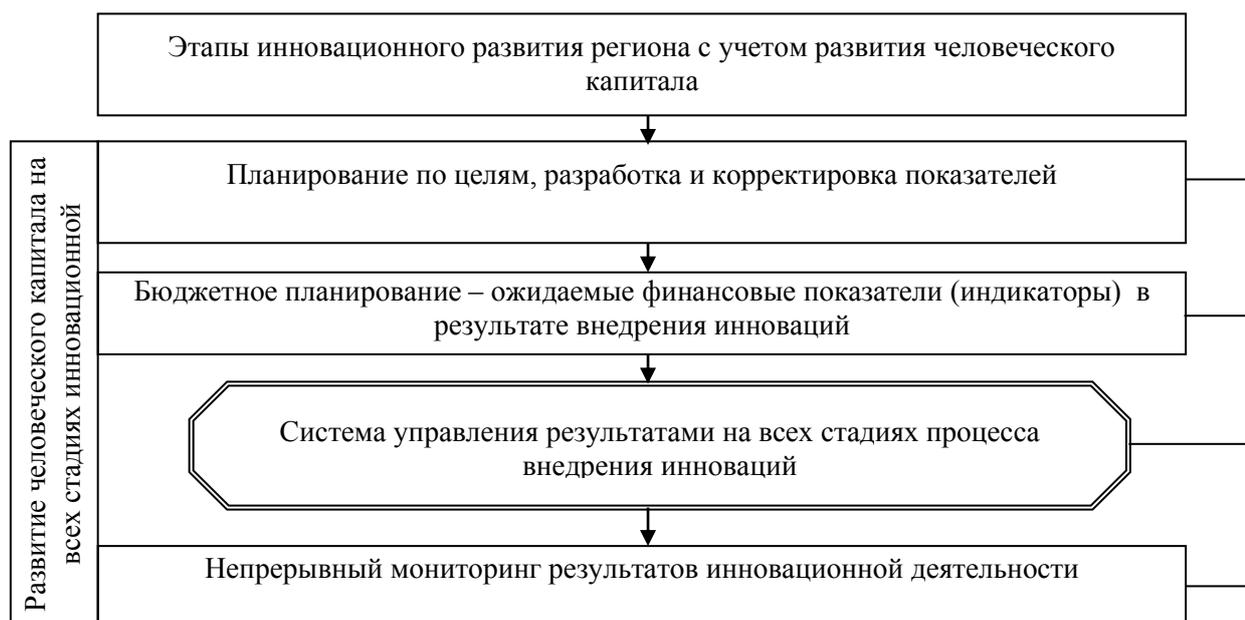


Рисунок 1. Основные этапы инновационного развития на основе управления человеческим капиталом

В первом случае наиболее эффективным может быть признан такой вариант расходования бюджетных средств, при котором минимизируются затраты на достижение заранее определенного результата, т. е. должны соблюдаться следующие условия:

$$\text{Рез (результат)} = \text{const}, \text{Рб (расходы бюджета)} \rightarrow \text{min.}$$

На этой модели номинально строится, например, конкурсная система государственных закупок для нужд образовательных учреждений. Наиболее эффективным признается тот вариант, при котором инвестирование на инновации минимально.

Второй вариант определения эффективности основан не на минимизации затрат, а на максимизации полезного эффекта:

$$\text{Рез (результат)} \rightarrow \text{max}, \text{Рб (расходы бюджета)} = \text{const.}$$

В этом случае эффективность означает достижение максимального результата при заданном (плановом) объеме бюджетных ресурсов. Насколько эффективно выполняется бюджетом свое функциональное предназначение, настолько полно и качественно удовлетворяются потребности населения в услугах образовательной сферы.

Оба подхода к повышению эффективности бюджетных расходов в управлении человеческим капиталом в интересах инновационного развития региона находят практическое применение при планировании и исполнении бюджетов.

В методе управления по результатам предполагается:

- наличие «встроенных» в бюджетный процесс процедур оценки эффективности и результативности бюджетных расходов на развитие человеческого капита-

ла в интересах инновационного развития региона;

- поэтапный переход от сметного принципа планирования и финансирования расходов в социальной сфере к бюджетному планированию, ориентированному на результаты;

- прямая взаимосвязь между распределением бюджетных ресурсов и фактическими или планируемыми результатами их использования в соответствии с установленными приоритетами инновационного развития.

Современная концепция реформирования бюджетного процесса РФ декларирует пути внедрения элементов управления человеческим капиталом по результатам в регионе:

- ежегодные отчеты субъектов бюджетного планирования о результатах инновационных направлений деятельности;

- совершенствование методологии разработки и реализации целевых программ (по развитию человеческого капитала и внедрения инноваций на региональном и организационном уровнях);

- введение в бюджетную практику ведомственных целевых программ;

- конкурентное распределение части бюджета «принимаемых обязательств» по результатам бюджетных программ;

Перечень аналитических индикаторов, позволяющих оценить эффективность бюджетных расходов, в том числе в социальной сфере, закреплен в нормативном правовом акте федерального уровня – Указе Президента РФ от 28.06.2016 г. № 825 «Об оценке эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов РФ», а также в постановлении Правительства РФ от 15.04.2018 г. № 322 «О мерах по реализации Указа Президента РФ от 28.06.2016 г. № 825».

Анализ работы по внедрению программно-целевого бюджетирования в регионах выявил, что параллельно развиваются два направления:

- 1) разработка программ перехода государственного управления к управлению по результатам (целям);

- 2) приведение в соответствие с новым типом управления бюджетного процесса (нормативно-правовое и методическое решение проблем интеграции систем управления и бюджетирования, ориентированных на результат).

Система управления по результатам внедряется с 2012 года на территории Воронежской области. Создана правовая база регулирования работы исполнительных органов власти в формате системы, ориентированной на результат.

Распоряжениями администрации области утверждены целевые показатели деятельности исполнительных органов государственной власти (ИОГВ); утверждена методика разработки структуры целевых показателей деятельности ИОГВ, что позволяет произвести их декомпозицию до уровня подведомственных учреждений и структурных подразделений ИОГВ, курирующих развитие социальной сферы региона.

Для внедренческого этапа проекта управления по результатам в области развития человеческого капитала и инновационного развития нам представляется реализовать процесс их интеграции, который происходит сбалансированно.

В первом случае стратегия региона первичной ставит задачу – развитие человеческого капитала (стратегия «сверху - вниз», в этом случае стратегия развития региона в рамках среднесрочного финансового плана в соответствии с законом Воронежской области № 168-ОЗ от 20.12.2018 г. должна быть основой региональных и ведомственных целевых программ, разрабатываемых и финансируемых на принципах бюджетирования, ориентированного на результат. Цели и приоритеты Стратегии определяют перечень целевых инновационных программ и показатели их результативности, которые, в свою очередь, должны устанавливать перечень и целевые значения показателей, характеризующих эффективность и результативность инновационной деятельности, декомпозированных в целевые показатели предпочтительных.

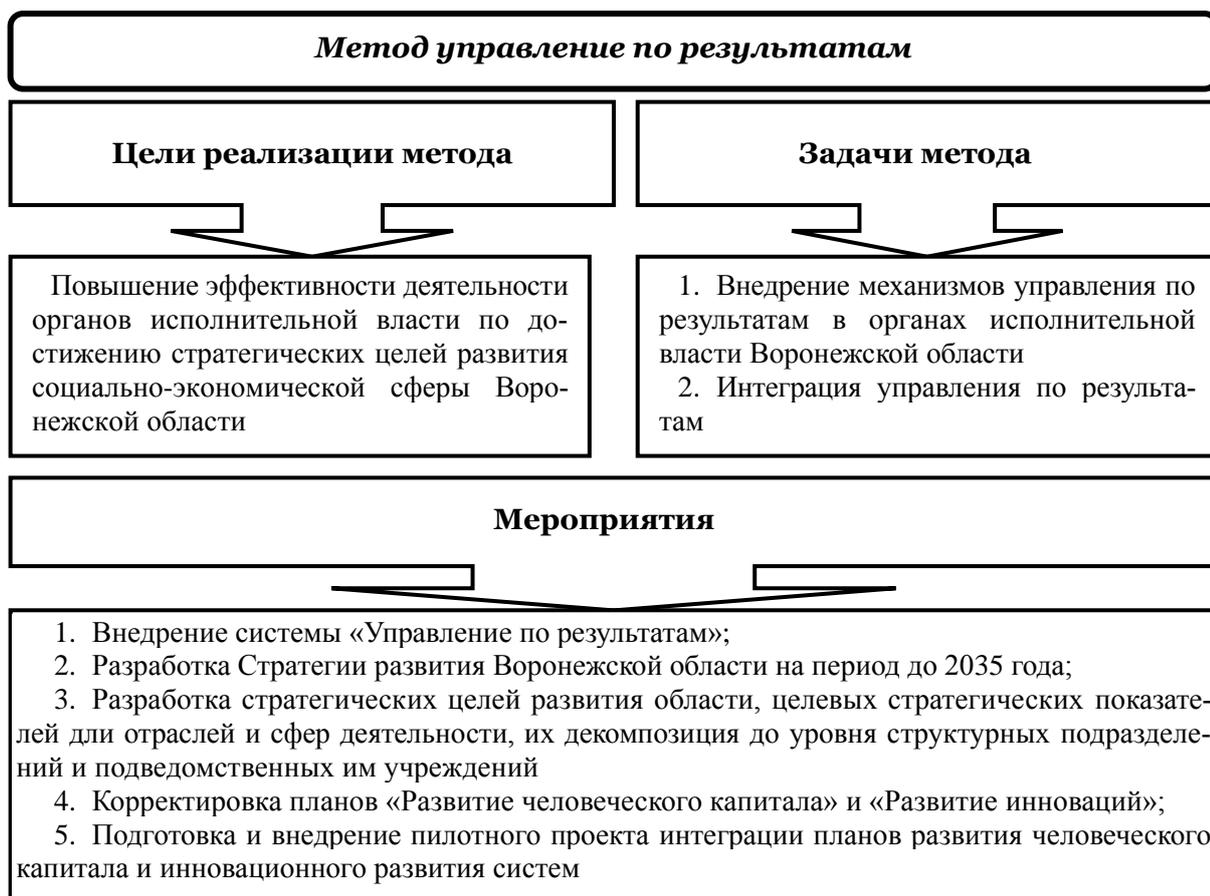


Рисунок 2. Цели, задачи и мероприятия метода управления по результатам в области развития человеческого капитала и инновационного развития Воронежской области

Во втором случае цели стратегии определяют показатели развития человеческого капитала области: в бюджетной сфере разработаны мероприятия по оценке достоверности результатов, достигнутых образовательными организациями, организациями здравоохранения, мероприятиями по защите слабых слоев населения и т. д., для чего необходимо внедрить следующие процедуры:

1) Мониторинг оценки эффективности деятельности образовательных учреждений, организаций здравоохранения и т. д. потребителями этих услуг и определение потребности в тех или иных услугах, их оптимизация;

2) Формирование бюджетных заданий для организаций социальной сферы, нацеленных на развитие человеческого капитала, и определение на их основе частичных объемов бюджетных финансирования;

3) Инвентаризация программных и непрограммных расходов, комплексная оценка эффективности деятельности субъектов бюджетного планирования в социальной

сфере, проводимая независимым контрольным органом (внешний аудит);

4) Разработка и корректировка целевых программ в социальной сфере во взаимосвязи с процессами регионального стратегического планирования, проектирования и прогнозирования (в кратко-, средне- и долгосрочном периодах);

5) Внесение изменений в Стратегию развития региона в долгосрочной перспективе в соответствии с результатами выполнения краткосрочных и среднесрочных прогнозов по развитию человеческого капитала в регионе;

6) Законодательное утверждение объемов бюджетного финансирования в отраслях социальной сферы по достижению ими запланированных результатов в соответствии со стратегическими целями развития области.

Программно-целевой метод управления человеческим капиталом для инвестиционного развития региона, ориентирован на инновационный результат. Его отличием от традиционного применения является инте-

грация элементов системы управления человеческим капиталом и инновационной деятельности. При внедрении программно-целевого метода определяется содержание всех этапов процесса управления человеческим капиталом и их ориентация на результат – инновационную деятельность.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бобков В. Анализ социально-экономической дифференциации [Текст] / В. Бобков // «Экономист». – № 7. – 2009. – С. 10-20.

2. Венецкий И. Г. Основные математико-статистические понятия и формулы в

экономическом анализе [Текст] / И. Г. Венецкий, В. И. Венецкая. – М., 1979. – 258 с.

3. Еремина Т. А. Модель взаимосвязи развития общества и уровня человеческого капитала [Текст] / Т. А. Еремина // Вестник ЦИРЭ и РНЦИЭ. Серия «Проблемы региональной экономики». Вып. 39. Воронеж: ЦИРЭ. – 2011. – С. 45-49.

4. Кушнарера О. С. Построение государства благосостояния и социально-экономические преобразования в современной России / О. С. Кушнарера, Л. И. Матузенко // Менеджмент в России и за рубежом. – № 6. – 2010. – С. 37-43.

HUMAN CAPITAL MANAGEMENT BASED ON THE PROGRAM-TARGET METHOD IN THE INTERESTS OF INNOVATIVE ACTIVITY OF THE REGION

© 2020 L. A. Novikova, N. V. Oleksiuk, N. A. Novikov

Voronezh Institute of High Technologies (Voronezh, Russia)

The article is devoted to forming special purpose method of management of human capital for investment development of region-oriented innovation output, wherein the integration elements of the system of human capital management and innovation.

Keywords: Program-target method, human capital, human capital management system.