

## РАЗРАБОТКА БАЗОВЫХ СТРАТЕГИЙ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РЕГИОНОВ

И. Н. Петрыкина, И. Е. Рисин

*Воронежский государственный университет*

Поступила в редакцию 3 марта 2016 г.

**Аннотация:** в статье даны результаты разработки базовых стратегий управления развитием человеческого капитала регионов, ориентированных на относительно однородные их группы, выявленные посредством виртуальной кластеризации; предложена содержательная характеристика таких стратегий.

**Ключевые слова:** регион, стратегия управления, человеческий капитал.

**Abstract:** there are results of development of basic management strategies of human capital's development in the regions, oriented towards uniform groups that were revealed by virtual clusterization. Pithy characteristic of these strategies was presented.

**Key words:** region, management strategy, human capital.

Федеральным законом Российской Федерации от 28 июня 2014 г. № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации» на региональном уровне в обязательном порядке предусмотрена разработка стратегий социально-экономического развития субъектов РФ, определяющих их развитие в среднесрочной и долгосрочной перспективе [1].

Заметим, что их формирование и реализация не отрицают необходимости и возможности использования в деятельности органов публичной власти и менеджмента бизнес-структур стратегий, обеспечивающих решение ключевых проблем развития территорий. «Семейство» таких проблемно ориентированных стратегий может быть достаточно представительным, включая и стратегию развития человеческого капитала региона.

Ранее мы отмечали, что одним из существенных ограничений современной практики стратегического планирования является дефицит во многих субъектах РФ специалистов, владеющих компетенциями, необходимыми для эффективного использования инструментария такого планирования. Незрелым является и соответствующий сегмент научного и экспертного сообщества России [2, с. 61].

Полагаем, что одним из вариантов противодействия названной «слабой стороне» управленческой практики является разработка типовых (базовых) стратегий, адресованных относительно однородным группам субъектов РФ, выявленным в процессе их виртуальной кластеризации.

Результативная, на наш взгляд, попытка постановки и решения подобной задачи применительно к инвестиционной сфере региона реализована В. М. Кругляковой [3, с. 27–28]. Заслуживает внимания предложенная названным автором характеристика роли базовых стратегий управления, которые, по ее мнению, способны, во-первых, заметно снизить общую трудоемкость разработки стратегии для конкретного региона, во-вторых, обеспечить необходимое методологическое и методическое единство в территориально разделенных процессах освоения модели проактивного (упреждающего) управления.

На наш взгляд, характеристику типовой (базовой) стратегии необходимо расширить, акцентируя внимание на том, что такая стратегия:

– отличается инвариантным содержанием, учитывающим общие для регионов того или иного виртуального кластера стартовые позиции объекта управления и возможности его развития в перспективе. Очевидно, что ее использование в конкретном субъекте РФ сопряжено с необходимым дополнением общего особенным, отражающим своеобразие региона;

– ориентирована на достижение позитивных изменений в объекте управления, задаваемых постановкой соответствующих целей. Однако при этом отсутствуют количественные характеристики стратегических целей, фиксирующие траекторию его развития, поскольку для их установления необходим учет ресурсной базы конкретного региона;

– определяет состав основных инструментов управления, необходимых для обеспечения позитивных изменений в объекте управления, не пред-

лагая алгоритмов их использования. В разработке последних необходим учет не только ресурсной базы субъекта РФ, но и уровня компетентности кадров, реализующих функции публичного управления.

Очевидно, что специфика базовой стратегии управления детерминирует состав и содержание задач, связанных с ее разработкой.

Полагаем возможным предложить авторскую версию процесса разработки проблемно ориентированной базовой стратегии управления развитием человеческого капитала регионов, выделив в нем ряд последовательно осуществляемых этапов.

Начальным является этап, связанный с выявлением относительно однородных групп субъектов РФ – виртуальных кластеров. По каждому из них определяются «сильные» и «слабые» стороны объекта управления – человеческого капитала.

На втором этапе осуществляется установление общих (применительно к регионам конкретного кластера):

- стратегических целей развития человеческого капитала;
- стратегических направлений развития человеческого капитала.

На третьем этапе осуществляется выбор общей для регионов кластера стратегии управления развитием человеческого капитала и определение необходимого для ее реализации инвариантного состава форм и инструментов управления.

Предложенная технология разработки базовых стратегий управления развитием человеческого капитала реализована нами применительно к регионам Центрального федерального округа (ЦФО).

Для выявления групп регионов ЦФО со схожими характеристиками развития человеческого капитала использован кластерный анализ, реализованный в системе Statistica.

Состав переменных, включенных в кластерный анализ, представлен следующим образом:

$X_1$  – ожидаемая продолжительность жизни при рождении, лет;

$X_2$  – показатель, обратный показателю заболеваемости на 1000 чел. населения (количеству зарегистрированных заболеваний у пациентов с диагнозом, установленным впервые в жизни);

$X_3$  – численность студентов образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования на 10 000 населения;

$X_4$  – удельный вес занятых с высшим и средним профессиональным образованием, %;

$X_5$  – среднегодовая численность занятых, тыс. чел.;

$X_6$  – уровень занятости, %.

Для реализации процедуры кластерного анализа все вышеперечисленные переменные были стандартизованы методом линейного масштабирования. При этом в качестве референтных точек для каждого из показателей принимались максимальные и минимальные значения, фактически наблюдаемые в выборке в 2014 г. Процедура кластерного анализа была реализована методом  $k$ -средних с использованием данных Федеральной службы государственной статистики [4].

Кластерный анализ позволил выделить четыре группы регионов, обладающих схожими характеристиками развития человеческого капитала. Целесообразность выделения такого количества групп подтверждается статистическими критериями значимости. Так, дисперсионный анализ показал, что во всех случаях межгрупповая дисперсия, рассчитанная для каждой переменной, превышает внутригрупповую, а дисперсионное отношение Фишера выше минимально допустимого значения (табл. 1).

Т а б л и ц а 1

*Статистические критерии значимости кластеризации регионов Центрального федерального округа по уровню развития человеческого капитала за 2014 г.*

Переменная	Межгрупповая дисперсия	Внутригрупповая дисперсия	F-критерий
$X_1$	0,657511	0,111425	27,53766
$X_2$	1,250579	0,267001	21,85772
$X_3$	0,551334	0,405044	6,35213
$X_4$	0,463223	0,446854	4,31545
$X_5$	0,834605	0,138398	28,14214
$X_6$	0,635699	0,241651	12,27638

Результаты кластеризации регионов ЦФО представлены в табл. 2 и на рис. 1.

Т а б л и ц а 2

Средние значения нормированных показателей развития человеческого капитала по кластерам регионов Центрального федерального округа за 2014 г.

Показатели	Кластеры				В среднем по ЦФО <sup>1</sup>
	кластер А	кластер Б	кластер В	кластер Г	
X <sub>1</sub>	1,000000	0,275695	0,242443	0,113906	0,256213892
X <sub>2</sub>	0,666667	0,817963	0,478642	0,087753	0,455912209
X <sub>3</sub>	1,000000	0,575103	0,299897	0,392181	0,42558299
X <sub>4</sub>	1,000000	0,321569	0,440686	0,336471	0,416339869
X <sub>5</sub>	1,000000	0,054776	0,087476	0,036431	0,116726179
X <sub>6</sub>	1,000000	0,178808	0,507450	0,384106	0,427520235
Сумма	5,666667	2,223914	2,056595	1,350847	

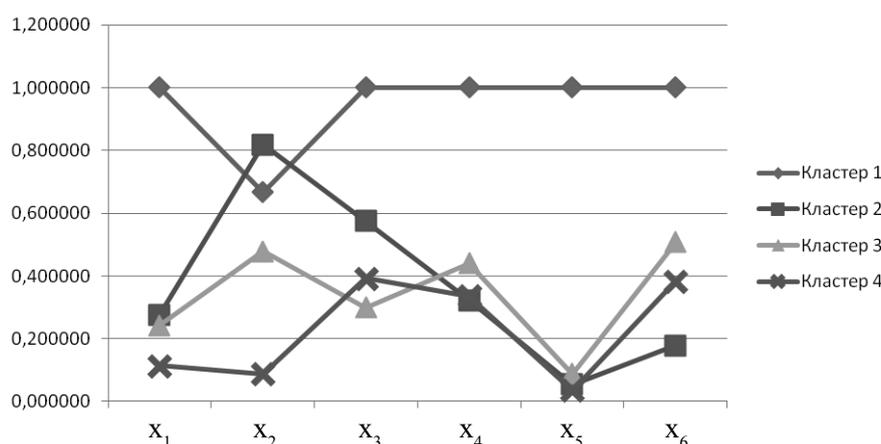


Рис. 1. Состояние кластеров регионов Центрального федерального округа по уровню развития человеческого капитала за 2014 г.

При определении сильных и слабых сторон кластера мы руководствовались значениями нормированных показателей, рассчитанных в среднем по ЦФО. Превышение значений тех или иных показателей кластера над средними значениями по ЦФО свидетельствует об относительно сильных позициях по приведенным показателям, отставание от средних значений по ЦФО – об относительно слабых позициях.

Отметим, что поскольку кластер А включает только один субъект РФ (г. Москва), для него нужна разработка точно сфокусированной стратегии развития человеческого капитала, что не является нашей задачей. Поэтому диагностика сильных и

слабых сторон проведена нами применительно к кластерам Б, В, Г. Их систематизация дана в табл. 3.

Предложенная в табл. 3 систематизация «сильных» и «слабых» сторон названных кластеров позволяет перейти к постановке стратегических целей развития человеческого капитала.

Предварим решение такой задачи рядом общих рассуждений.

1. Уровень разнообразия стратегических целей определяется установленными «сильными» и «слабыми» сторонами человеческого капитала.

Применительно к первым – востребовано их устойчивое воспроизводство, а при достаточной

<sup>1</sup> Рассчитано как среднее арифметическое значений нормированных показателей по 18 субъектам РФ, входящим в ЦФО.

*Сильные и слабые стороны кластеров регионов Центрального федерального округа  
по уровню развития человеческого капитала*

Наименование кластера	Сильные стороны кластера	Слабые стороны кластера
Кластер Б – «Регионы с уровнем развития человеческого капитала выше среднего»	Высокая ожидаемая продолжительность жизни; высокие значения показателя, обратного показателю заболеваемости (т.е. низкий уровень заболеваемости); высокая численность студентов образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования в расчете на 10 000 населения.	Низкий удельный вес занятых с высшим и средним профессиональным образованием; низкая среднегодовая численность занятых; низкий уровень занятости.
Кластер В – «Регионы со средним уровнем развития человеческого капитала»	Высокие значения показателя, обратного показателю заболеваемости (т.е. низкий уровень заболеваемости); высокий удельный вес занятых с высшим и средним профессиональным образованием; высокий уровень занятости.	Низкая ожидаемая продолжительность жизни; низкая численность студентов образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования в расчете на 10 000 населения; низкая среднегодовая численность занятых
Кластер Г – «Регионы с низким уровнем развития человеческого капитала»		Низкая ожидаемая продолжительность жизни; низкие значения показателя, обратного показателю заболеваемости (т.е. высокий уровень заболеваемости); низкая численность студентов образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования в расчете на 10 000 населения; низкий удельный вес занятых с высшим и средним профессиональным образованием; низкая среднегодовая численность занятых; низкий уровень занятости

ресурсной базе – дальнейшее развитие. Применительно ко вторым – последовательное снижение их числа и силы влияния на функционирование и развитие объекта управления, а в долгосрочной перспективе – преодоление.

2. Достижение той или иной стратегической цели может осуществляться как по одному, так и по нескольким взаимосвязанным направлениям. Поэтому уровень разнообразия направлений развития человеческого капитала может быть выше, чем уровень разнообразия поставленных стратегических целей.

В содержательной характеристике стратегических направлений должны найти отражение наиболее значимые актуализированные потребности социально-экономической системы регионов в развитии человеческого капитала.

3. В случае если все выявленные «сильные» и «слабые» стороны оказываются объектом управленческого воздействия, речь идет о системном характере избранной стратегии управления. Если осуществляется их избирательный выбор, то такая

стратегия оказывается сфокусированной на совокупности определенных параметров объекта управления. Иными словами, в «арсенале» искомых стратегий можно выделить два их вида – стратегия системного воздействия и стратегия сфокусированного воздействия.

Принимая во внимание эти положения, перейдем к решению задач второго и третьего этапов процесса разработки стратегий управления развитием человеческого капитала в регионах кластеров Б, В, Г.

Учитывая состав «сильных» и «слабых» сторон кластера Б, полагаем, что совокупность стратегических целей развития человеческого капитала в регионах, к нему относящихся (Воронежская, Курская, Рязанская, Тамбовская области), может быть определена следующим образом:

1) повышение рождаемости, снижение смертности, обеспечение устойчивого роста продолжительности жизни;

2) повышение качества системы высшего и среднего специального образования и уровня ее

соответствия потребностям современной и формируемой «новой» экономики;

3) создание новых высокопроизводительных рабочих мест;

4) повышение уровня занятости, рост численности занятых в экономике;

5) сохранение и приумножение культурного наследия.

Полагаем, что достижение названных целей сопряжено с развитием человеческого капитала регионов по следующим стратегическим направлениям:

– преодоление бедности, повышение эффективности системы поддержки социально уязвимых групп населения;

– улучшение качества медицинского обслуживания и повышение доступности высокотехнологичной медицинской помощи населению независимо от места его проживания;

– формирование здорового образа жизни растущей доли населения;

– формирование экологически ориентированной модели развития экономики, создание благоприятных экологических условий жизнедеятельности населения;

– осуществление структурной и институциональной перестройки системы высшего и среднего специального образования в соответствии с потребностями обновляемой экономики;

– формирование и развитие системы непрерывного образования населения, повышение уровня его профессиональной мобильности;

– повышение уровня сбалансированности рынка труда и образовательных услуг;

– создание новых «точек» экономического роста, абсорбирующих работников с высшим и средним специальным образованием;

– обеспечение миграционного притока наиболее образованного и экономически активного населения;

– развитие процессов социализации бизнеса;

– популяризация культурного наследия, укрепление нравственных ценностей населения.

Обратим внимание на объективно существующие возможности позитивного влияния направлений, связанных с укреплением «сильных» сторон человеческого капитала регионов, на «слабые». Так, очевидно, что структурная перестройка системы высшего и среднего специального образования способна повысить уровень востребованности ее выпускников и на этой основе – содействовать росту численности занятых в экономике. Форми-

рование и развитие системы непрерывного образования востребованы в повышении социальной и профессиональной мобильности трудоспособного населения и на этой основе – обеспечении роста его занятости.

В содержательной характеристике отдельных направлений сделаем акцент на наиболее значимых моментах, характеризующих актуализированные потребности в развитии человеческого капитала регионов.

1. Формирование экологически ориентированной модели развития экономики сопряжено с решением комплекса задач, в числе которых: расширение сферы действия условий труда, соответствующих санитарно-гигиеническим нормам; создание технологий и производств, обеспечивающих экологическую и техногенную безопасность; содействие росту производств, выпускающих оборудование, используемое в борьбе с загрязнениями окружающей среды; сквозное внедрение на промышленных предприятиях экологического аудита.

2. Осуществление институциональной перестройки системы высшего и среднего специального образования включает решение таких задач, как: обеспечение интеграции (посредством разнообразных форм) ресурсов образовательных учреждений с предприятиями реального сектора экономики; внедрение дуальной системы обучения (обучение в учебных заведениях и на производстве).

3. Создание новых «точек» экономического роста предусматривает, во-первых, их рассредоточение по территории региона (что необходимо для вовлечения в экономику незанятого населения сельских территорий); во-вторых, объединение ресурсов соседних муниципальных образований, используемых в жизнедеятельности таких «точек»; обеспечение высокого уровня разнообразия организационных форм, в которых организуются и развиваются эти «точки».

4. Развитие процессов социализации бизнеса сопряжено с дополнением трудовой функции, традиционно реализуемой производственным персоналом предприятий, новыми функциями, основанными на его участии в управлении, распределении доходов (прибыли), собственности.

Нетрудно заметить, что стратегические цели и направления развития человеческого капитала регионов указанного кластера предусматривают изменения по всему спектру ключевых параметров объекта управления. Это свидетельствует о востребованности стратегии управления, отличающегося системным характером воздействия.

Очевидно, что реализация такой стратегии должна быть основана на использовании форм и инструментов управления, состав которых отличается высоким уровнем разнообразия. Их содержательная характеристика приведена нами ранее в ряде работ [5, 6].

Систематизируем формы и инструменты управления по типам воздействия.

1. *Институциональное воздействие*, осуществляемое посредством:

- кластеризации (создание и развитие кластеров с участием организаций социальной сферы);

- пространственной локализации бизнеса: создание особых экономических зон различных видов, индустриальных и технологических парков, агрополисов;

- использования различных форм государственно-частного партнерства, реализуемых в образовании, здравоохранении, сферах ЖКХ, охраны окружающей среды;

- формирования и интеграции элементов инновационной системы региона (инновационно-технологических центров, агентств по трансферу технологий, консалтинговых организаций, создаваемых с участием органов власти субъекта РФ и др.).

К основным инструментам, используемым региональными властями при осуществлении такого воздействия, относятся:

- нормативные акты, регламентирующие порядок создания и функционирования особых экономических зон, индустриальных и технологических парков, кластеров;

- соглашения о стратегическом партнерстве органов государственной власти и крупных компаний в сферах развития и использования человеческого капитала;

- договоры о стратегическом партнерстве органов власти и управления с ведущими вузами, научными учреждениями.

2. *Организационно-экономическое воздействие*. В его составе:

- стратегирование процессов развития человеческого капитала в муниципальных образованиях, базовых отраслях экономики и социальной сферы;

- программирование процессов развития человеческого капитала;

- финансовое обеспечение развития человеческого капитала;

- организационное обеспечение развития человеческого капитала.

К основным инструментам, используемым при таком воздействии, относятся в том числе:

- стратегии социально-экономического развития муниципальных образований;

- стратегия пространственного развития региона;

- схема развития и размещения производительных сил региона;

- государственные и муниципальные программы, с реализацией которых связано развитие человеческого капитала региона;

- бюджет развития субъекта РФ, ориентированный на финансирование инвестиционных проектов, имеющих повышенную социальную значимость;

- бюджетные ссуды, выделяемые на жилищное строительство по фиксированным ценам;

- трастовое управление объектами социальной сферы;

- образовательные кредиты;

- государственный и муниципальный заказы на подготовку кадров;

- государственный заказ на разработку инновационных программ подготовки и переподготовки кадров;

- государственный заказ на формирование целевого жилищного фонда;

- государственные и местные субсидии под рост числа рабочих мест;

- гранты органов власти регионального уровня на реализацию проектов в области НИОКР, профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

3. *Информационное обеспечение*. В его составе:

- мониторинг состояния и динамики развития и использования человеческого капитала региона;

- мониторинг рынка труда;

- составление и ведение реестров инвестиционных площадок и перспективных зон экономического развития, составление и ведение реестров инвестиционных предложений муниципальных образований.

К основным инструментам, используемым при таком воздействии, относятся:

- интернет-портал, посвященный социально-экономической деятельности на территории субъекта РФ;

- каталоги инвестиционных проектов, реализация которых связана с созданием «точек» экономического роста, новых высокопроизводительных рабочих мест;

— статистические и другие информационные материалы, отражающие состояние условий и факторов, определяющих развитие и использование человеческого капитала региона.

Перейдем к кластеру В. Учитывая состав его «сильных» и «слабых» сторон, полагаем, что совокупность стратегических целей развития человеческого капитала в регионах, к нему относящихся (Белгородская, Калужская, Костромская, Липецкая, Московская, Смоленская, Тульская, Ярославская области), может быть определена следующим образом:

1) повышение рождаемости, снижение смертности, обеспечение устойчивого роста продолжительности жизни;

2) *расширение масштабов системы высшего и среднего специального образования*, повышение уровня ее соответствия потребностям современной и формируемой «новой» экономики;

3) создание новых высокопроизводительных рабочих мест;

4) *поддержание* высокого уровня занятости в экономике, рост численности занятых в экономике;

5) сохранение и приумножение культурного наследия.

Как видим (выделено курсивом), изменения в содержании стратегических целей в этом кластере по сравнению с предыдущим осуществлены только в постановке цели 2 (в фокусе – расширение масштабов системы профессионального образования, обеспечивающее наращивание численности студентов высших и средних специальных заведений), цели 4 (акцент на поддержание уже достигнутого в регионах относительно высокого уровня занятости населения).

Очевидно, что приведенный выше состав стратегических направлений развития человеческого капитала регионов кластера Б полностью востребован и в этом случае. Единственное отличие состоит в его дополнении новым направлением, связанным с созданием условий, благоприятствующих существенному повышению спроса на образовательные услуги, предоставляемые учебными заведениями региона.

Деятельность органов публичной власти и менеджмента высших и средних специальных учебных заведений в рамках этого направления должна быть сориентирована на решение комплекса задач: разработки и эффективной реализации принципиально новых образовательных программ по перспективным направлениям подготовки кад-

ров; развития социальной инфраструктуры учебных заведений, благоприятствующего притоку абитуриентов из сельской местности, других регионов страны; создания условий, стимулирующих бизнес-структуры к размещению заказов на подготовку, переподготовку и повышение квалификации нужных им кадров; создания необходимых условий для осуществления вузами деятельности, связанной с экспортом образовательных услуг.

Нетрудно установить, что стратегические цели и направления развития человеческого капитала регионов кластера В предусматривают изменения по всему спектру ключевых параметров объекта управления. Это свидетельствует о востребованности и в этом случае стратегии управления, отличающегося системным характером воздействия.

Очевидно также, что в ее реализации востребованы позиционированные нами выше формы и инструменты управления.

Вместе с тем отметим, что новое стратегическое направление развития человеческого капитала регионов (создание условий, благоприятствующих существенному повышению спроса на образовательные услуги) связано с дополнением этого состава новыми инструментами, в числе которых:

– договоры о стратегическом партнерстве высших и средних специальных учебных заведений с крупными бизнес-структурами (в том числе национального уровня), осуществляющими производственную деятельность в данном регионе;

– софинансирование органами государственной власти субъекта РФ разработки образовательных программ вузов, привлекательных для зарубежных инвесторов;

– международная сертификация системы управления качеством образовательного процесса;

– представительства региона в странах, являющихся перспективными импортерами образовательных услуг;

– региональное агентство по правовому, маркетинговому и организационному консультированию иностранных компаний – потенциальных импортеров образовательных услуг;

– аутсорсинг образовательных услуг (выполнение заказов зарубежных компаний, работающих или экспансирующихся на российские рынки и заинтересованных в подготовке кадров, обладающих необходимым креативным потенциалом и знакомых со спецификой организации бизнеса в России);

– франчайзинг (иностранная компания, выступающая в роли франчайзера, передает вузу привли-

легию (франшизу) на право использования образовательных программ, инвестиционных ресурсов и технологий (например, интернет-курсов, электронных библиотек и др.);

– интернет-порталы органов государственной власти субъекта РФ и вузов, на которых размещаются постоянно обновляемые базы данных, отражающие важнейшие параметры (направления подготовки, включая бакалавриат, магистратуру, аспирантуру; образовательные программы, преподавание по которым ведется на иностранном языке; условия проживания и др.) экспорта образовательных услуг.

Перейдем к кластеру Г, участниками которого являются Брянская, Владимирская, Ивановская, Орловская, Тверская области. Учитывая полное отсутствие «сильных» сторон, полагаем, что спектр стратегических целей должен быть сужен для обеспечения концентрации ресурсов, способных при эффективном использовании обеспечить заметные позитивные изменения по ряду ключевых параметров.

На наш взгляд, целесообразно сориентировать деятельность органов государственной власти субъекта РФ и организаций, непосредственно участвующих в развитии человеческого капитала, на наиболее отстающих «сторонах», к которым относятся: самая низкая продолжительность жизни, самый высокий уровень заболеваемости населения, существенно ограниченная численность занятых в экономике.

В этой связи состав стратегических целей может быть определен следующим образом:

1) повышение рождаемости, снижение смертности, обеспечение устойчивого роста продолжительности жизни;

2) обеспечение роста численности занятых в экономике;

3) сохранение и приумножение культурного наследия.

Полагаем, что позиционированные нами ранее стратегические направления развития человеческого капитала, имеющие прямое отношение к этим целям, востребованы и в этом случае. Вместе с тем целесообразно расширить их перечень для мобилизации ресурсов различных субъектов экономики. Дополнения, на наш взгляд, могут включать:

– формирование «точек роста» здравоохранения в муниципальных районах региона;

– модернизация системы медицинских учреждений (переход к клиенто-ориентированным структурам);

– реструктуризация и развитие сети учреждений здравоохранения с ориентацией на обеспечение доступности высокотехнологической медицинской помощи жителям сельских территорий;

– обеспечение безопасности условий жизнедеятельности населения, включая его трудовую деятельность.

Нетрудно установить, что суженный состав стратегических целей и направлений развития человеческого капитала регионов кластера Г свидетельствует о востребованности стратегии сфокусированного управленческого воздействия.

Очевидно также, что в ее реализации востребованы только те формы и инструменты (из вышеприведенного состава), имеющие прямое отношение к достижению поставленных целей и «движению» по избирательному перечню направлений.

Вместе с тем отметим, что дополнение направлений сопряжено с вводом других форм и инструментов управления, в число которых оправданно включить:

– бюджет медицинского учреждения, ориентированный на результат (улучшение здоровья населения);

– лечебно-профилактические учреждения, созданные вертикально-интегрированными холдингами национального уровня, имеющими в регионе мощные динамично развивающиеся производства с большим количеством занятых;

– медицинский кластер, создаваемый на региональной или межрегиональной основе, направлениями деятельности которого являются: производство современной медицинской техники, новых лекарственных препаратов, разработка новых методов лечения;

– региональные соглашения, реализуемые в рамках действия системы социального партнерства, дополнительно включающие показатели, характеризующие динамику снижения уровня асимметрии в обеспеченности муниципальных образований различными видами медицинских услуг, финансируемых за счет бюджетных средств;

– территориальные соглашения, реализуемые в рамках действия системы социального партнерства, дополнительно включающие показатели, характеризующие состояние охраны труда и экологической безопасности (удельный вес работников, занятых в условиях труда, не отвечающих санитарно-гигиеническим требованиям; удельный вес рабочих мест, аттестованных по условиям труда в организациях; уровень производственного травматизма и его снижение).

Позиционированные нами базовые стратегии управления развитием человеческого капитала регионов могут быть использованы в качестве инвариантного компонента стратегии, разрабатываемой в каждом субъекте РФ.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. О стратегическом планировании в Российской Федерации : федер. закон Российской Федерации от 28 июня 2014 г. № 172-ФЗ. – Режим доступа: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_164841/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_164841/)

2. Рисин И. Е. Стратегическое планирование регионального развития : современная практика, направления совершенствования / И. Е. Рисин. – М. : РУСАЙНС, 2016. – 86 с.

*Воронежский государственный университет  
Петрыкина И. Н., кандидат экономических наук, доцент кафедры региональной экономики и территориального управления*

*E-mail: petrykina\_irina@mail.ru*

*Тел.: 8 (473) 221-07-22*

*Рисин И. Е., доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой региональной экономики и территориального управления*

*E-mail: risin@mail.ru*

*Тел.: 8 (473) 221-07-22*

3. Круглякова В. М. Региональная инвестиционная политика : теоретико-методологические основы, методическое и инструментальное обеспечение : автореф. дис. ... д-ра экон. наук / В. М. Круглякова. – Воронеж, 2013. – 40 с.

4. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2015 : стат. сб. / Росстат. – М., 2015. – 1266 с.

5. Петрыкина И. Н. Совершенствование управления развитием человеческого капитала регионов / И. Н. Петрыкина. – Воронеж : Воронеж. гос. пед. ун-т, 2015. – 212 с.

6. Рисин И. Е. Экономика участия / И. Е. Рисин. – Воронеж : Воронеж. гос. пед. ун-т, 2015. – 98 с.

*Voronezh State University  
Petrykina I. N., Candidate of Economic Sciences,  
Associate Professor of the Regional Economy and  
Territorial Management Department*

*E-mail: petrykina\_irina@mail.ru*

*Tel.: 8 (473) 221-07-22*

*Risin I. E., Doctor of Economics, Professor, Head  
of the Regional Economy and Territorial Management  
Department*

*E-mail: risin@mail.ru*

*Tel.: 8 (473) 221-07-22*