

УДК 658

Т.А. Коркина

**ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ
РАБОТНИКОВ ГОРНОДОБЫВАЮЩЕГО
ПРЕДПРИЯТИЯ: ПОНЯТИЕ И ОЦЕНКА**

Предлагается понятие «инвестиционная привлекательность работников» и рассматривается ее содержание. Описывается методический подход к оценке инвестиционной привлекательности работников.

Ключевые слова: инвестиции в персонал, инвестиционная привлекательность, инновации.

**T.A. Korkina
INVESTMENT ATTRACTIVENESS
OF WORKERS OF MINING ENTER-
PRISES: NOTION AND ESTIMATION**

The concept «workers investment attractiveness» is offered and its content is considered. The methodical approach to an estimation of workers investment attractiveness is described.

Key words: investments into personnel, investment appeal, innovations.

Необходимость постоянного развития персонала горнодобывающего предприятия обусловлена рядом причин, к числу которых относятся постоянное технико-технологическое обновление, повышение требований к качеству продукции, эффективности и безопасности производства. Очевидно, что постоянное изменение качественных характеристик работников требует определенных инвестиций. Для того чтобы обеспечить конкурентоспособную позицию горнодобывающего предприятия на рынке, менеджменту необходим инструментарий, позволяющий повысить эффективность инвестиций в персонал на основе принятия более обоснованных управленческих решений. Именно поэтому вопрос оценки инвести-

онной привлекательности работников является актуальным.

1. Понятие «инвестиционная привлекательность работника»

В современной науке и практике существует большое количество определений инвестиционной привлекательности, однако в аспекте инвестиций в персонал данное понятие не рассматривается. Наиболее часто данный термин употребляется применительно к таким объектам инвестирования как регион и предприятие.

Под инвестиционной привлекательностью регионов понимается их интегральная характеристика с позиции уровня развития инвестиционной и финансовой инфраструктуры, возможностей привлечения инвестиционных ресурсов и других факторов, существенно влияющих на формирование доходности инвестиций и инвестиционных рисков [1]. С точки зрения Е.Г. Иванова инвестиционная привлекательность региона - представление субъектов инвестиционной деятельности об объективных возможностях и ограничениях региона, муниципального образования, формирующееся под воздействием инвестиционного климата территории и обуславливающее

интенсивность инвестиционной деятельности [2].

Инвестиционная привлекательность отрасли рассматривается как интегральная характеристика отдельных отраслей экономики с позиций перспективности развития, доходности инвестиций и уровня инвестиционных рисков [1]. По мнению Л.Ю. Савадовой инвестиционная привлекательность отрасли - это вероятность достижения целей и удовлетворения интересов определенной группы инвесторов в процессе осуществления инвестиционной деятельности при учете особенностей инвестирования, присущих данной отрасли [3].

Под инвестиционной привлекательностью предприятия понимается его интегральная характеристика как объекта предстоящего инвестирования (при покупке акций, слиянии, поглощении) с позиций перспектив развития, объема и возможностей сбыта продукции, эффективности использования активов и их ликвидности, состояния платежеспособности и финансовой устойчивости. По мнению Е.А. Гамбаровской инвестиционная привлекательность хозяйствующего субъекта - это обобщенная характеристика субъекта хозяйствования и результатов его текущей и будущей деятельности, формируемая на основе группы финансовых, экономических и прочих показателей, а также экспертных оценок, побуждающая потенциального инвестора отказаться от потребления денежного капитала в настоящем для вложения его в бизнес хозяйствующего субъекта с целью получения прибыли для потребления и/или приращения будущих объемов инвестирования. Данная группа расчетных показателей и экспертных оценок должна сигнализировать потенциальному инвестору, что степень вероятности достижения поставлен-

ной перед ним цели достаточно высока [4]. С позиции С.К. Терскова инвестиционная привлекательность организации - система или сочетание различных объективных признаков, средств, возможностей, обуславливающих в совокупности потенциальный платежеспособный спрос на инвестиции в данную организацию [5].

Проанализировав приведенные определения можно сформулировать, что в наиболее общем понимании инвестиционная привлекательность - это совокупность признаков, характеристик различных аспектов деятельности объекта инвестирования, которые сигнализируют инвестору о возможной эффективности и вероятности достижения поставленной цели. Как правило, такая совокупность отражает результаты текущей деятельности и перспективу развития, а также предопределяет риск инвестиций.

Применительно к такому объекту как работник *инвестиционную привлекательность* следует рассматривать как совокупность признаков, характеризующих его потенциал развития и существенно влияющих на формирование инвестиционных рисков. Инвестиции в персонал нами рассматриваются как ресурсы, направляемые на приведение качественных характеристик работников в соответствие стратегии развития горнодобывающего предприятия, компании. Учитывая, что стратегии развития предприятий могут быть разными, то будут различаться и показатели, применяемые для оценки потенциала развития работников и факторов инвестиционного риска. Отбор таких показателей целесообразно осуществлять методом экспертных оценок. Поскольку основой развития экономики страны в целом и отдельных ее отраслей признана инновационная деятельность, то рассмотрим оценку по-



Рис. 1. Схема оценки инвестиционной привлекательности работника

тенциала развития работников и факторов, предопределяющих риск инвестиций в работника в аспекте инновационного развития.

2. Оценка инвестиционной привлекательности работников

Процесс оценки инвестиционной привлекательности работников представляет собой последовательность операций и приемов, которые позволяют количественно и качественно определить показатели, отражающие выделенную совокупность признаков (рис. 1).

Потенциал развития работника представляет собой источники, возможности повышения качества выполняемых им функций или освоения новой функции. В контексте инновационной деятельности потенциал развития работников горнодобывающего предприятия проявляется прежде всего в способности реализовывать инновации различного масштаба (глубины изменений): частные - обновление оборудования, совершенствование отдельных операций, процессов; комплексные - преобразование производственного процесса; системные - преобразование оргструктуры, функций и отношений на предприятии. Определение инновационных спо-

собностей работника на основе такой классификации инноваций связано с тем, что переход от реализации только частных инноваций к реализации комплексных, а затем системных увеличивает совокупные возможности для достижения максимального эффекта от осуществления инвестиций в персонал.

Потенциал развития работника характеризуется также *возможной динамикой приращения его индивидуального человеческого капитала* - мотивации, квалификации, креативных способностей - которая влияет на скорость освоения и реализации инноваций.

Важно отметить, что потенциал развития работников раскрывается только при реализации конкретных инноваций, которые могут в разной степени соответствовать целям развития горнодобывающего предприятия. Поэтому при оценке инвестиционной привлекательности работников необходимо учитывать *значимость для развития предприятия инновационного проекта*, реализуемого этими работниками.

Одной из главных причин, сдерживающих инвестиции в персонал, является высокий риск таких вложе-

Таблица 1

Характеристика типов инновационного поведения работников

Тип инновационного поведения	Характеристика работника
Инновационная активность	Готов с определённым риском разрабатывать и реализовывать новые идеи, разрабатывает оригинальные и нестандартные решения поставленных задач, обладает рационализаторскими и изобретательскими способностями и использует их для совершенствования деятельности
Инновационная восприимчивость	Способен решать инновационные задачи, но требуется корректировка и контроль текущей деятельности
Инновационная апатия	Безразличен в отношении реализации инновации, участие в инновационной деятельности принимает лишь под давлением руководителя, инновационные задачи не воспринимает как возможность личного развития
Отторжение инноваций	Не согласен с реализацией нововведений, отказывается от участия в разработках и препятствует внедрению инноваций

ний. Под риском принято понимать вероятность (угрозу) потери предприятием части своих ресурсов, недополучения доходов или появления дополнительных расходов в результате осуществления определенной производственной и финансовой деятельности [6]. Существование риска инвестиций в развитие персонала связано с наличием неопределенности, которая неоднородна по форме проявления и по содержанию. Высокая степень неопределенности условий, в которых осуществляются инвестиции в персонал, предопределяется прежде всего тем, что поведение работников не всегда можно предсказать с приемлемой точностью, поскольку они способны самоорганизовываться и самостоятельно менять поведение и направления развития.

Уменьшение вероятности и объема потерь предполагает снижение риска, которое требует предварительной оценки факторов риска и определения его приемлемого уровня. Для оценки риска инвестиций в персонал предприятия его деятельность целесообразно рассматривать в двух аспектах - инновационное поведение работников и текущее функционирование. Инновационное поведение

работников в значительной мере предопределяет результаты осуществления инноваций, темп инновационного развития подразделения, предприятия, компании. Параметры текущего функционирования персонала обуславливают эффективность производства.

Тип *инновационного поведения* работника определяется его отношением к инновациям и вовлеченностью в инновационную деятельность. По нашему мнению следует выделять четыре типа инновационного поведения: инновационная активность, инновационная восприимчивость, инновационная апатия и отторжение инноваций (табл. 1).

Для оценки *текущего функционирования персонала* рекомендуется применять показатель эффективности выполнения функций работниками различных уровней управления: топ-менеджментом, руководителями среднего и нижнего звеньев управления, специалистами и операционным персоналом. В наиболее общем виде эффективность выполнения функции определяется по следующей формуле [7]:

$$K_u = \frac{T_n}{T_p},$$

Таблица 2

Шкала оценки показателей инвестиционной привлекательности работника

Балл	Характеристика				
	инновационных способностей	возможной динамики приращения ИЧК работника	значимости инновационного проекта	инновационного поведения работника	эффективности выполнения функции
1	Недостаточно способностей для реализации инновации	Динамика развития ИЧК неудовлетворительная	Значимо, но не срочно	Отторгает инновации	Менее 30%
2	Способность реализовывать только частные инновации	Динамика развития ИЧК ниже средних показателей по предприятию	Важно, но не срочно	Апатичен к инновационной деятельности	30%-50%
3	Способность реализовывать частные и комплексные инновации	Динамика развития ИЧК соответствует средним показателям по предприятию	Важно и срочно	Восприимчив к инновационной деятельности	50-70%
4	Способность реализовывать частные, комплексные и системные инновации	Динамика развития ИЧК значительно превышает средние показатели по предприятию	Критически необходимо	Активен в реализации инноваций	Более 70%

где T_n - время продуктивной работы за анализируемый период, ч; T_p - общее рабочее время за анализируемый период, ч.

Выделенные признаки и показатели слабо поддаются экономико-статистическим методам оценки в силу отсутствия надежных экспериментальных и нормативных данных. Поэтому для оценки инвестиционной привлекательности работника целесообразно применение метода экспертной оценки. Один из важнейших методологических вопросов - кто может выступать в роли экспертов. В состав экспертной комиссии, на наш взгляд, целесообразно включать субъектов, являющихся потенциальными инвесторами: непосредственного руководителя, вышестоящего руководителя, коллег и самого работника.

Для определения инвестиционной привлекательности каждого работника по выбранным признакам прово-

дится анкетирование экспертов, которые выставляют оценки согласно балльной шкалы (табл. 2).

Для ранжирования работников по уровню инвестиционной привлекательности рассчитывается сумма баллов, набранных каждым работником. Затем необходимо рассчитать ранги для всех работников внутри оценок каждого эксперта. Наивысший (первый) ранг присваивают работнику, получившему наибольшую сумму баллов. После получения экспертных оценок проверяется их согласованность при помощи коэффициента конкордации. В случае несогласованности оценок проводится повторная экспертная оценка.

Если значение коэффициента конкордации близко к единице, то на основании экспертных оценок определяется сумма рангов, полученных от всех экспертов для каждого работника. Затем, исходя из этой величины,

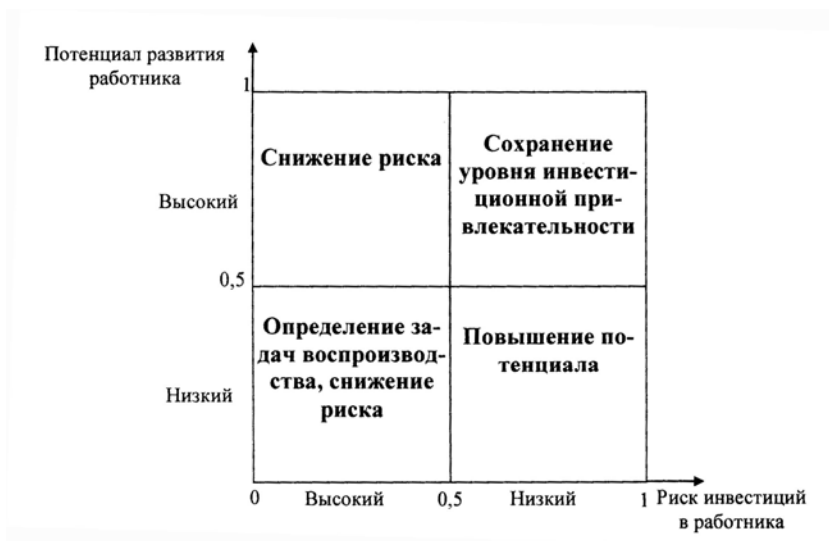


Рис. 2. Матрица мероприятий по повышению инвестиционной привлекательности работников

устанавливают результирующий ранг для каждого работника.

Сравнение работников по уровню инвестиционной привлекательности позволяет выделить приоритетные для вложений объекты. При распределении инвестиций на основе критерия инвестиционной привлекательности работника необходимо учитывать, что чем выше иерархический уровень работников, тем меньшая доля инвестиций должна приходиться на вложения предприятия, поскольку возрастает роль саморазвития работников.

Для решения задач повышения инвестиционной привлекательности следует отдельно определять уровень потенциала развития работника и уровень риска. Для этого полученную сумму баллов по каждому из признаков нормируют по формуле:

$$\tilde{x} = \frac{\sum_{j=1}^m \sum_{i=1}^n x_{ij} - \sum_{j=1}^m x_{\min} n}{\sum_{j=1}^m x_{\max} - \sum_{j=1}^m x_{\min} n},$$

где x_{ij} - балл, выставленный i -м экспертом по j -му показателю; n - количество экспертов; m - количество показателей (для потенциала развития - 3, для риска инвестиций - 2); x_{\max} - максимально возможные значения; x_{\min} - минимально возможные значения.

В результате значения потенциала развития и риска инвестиций изменяются от 0 до 1. Чем ближе к единице, тем выше потенциал и ниже риск инвестиций. Для определения направлений по повышению инвестиционной привлекательности можно основываться на матрице (рис. 2). Так, например, для работников, имеющих низкий уровень потенциала и риска целесообразно провести мероприятия по повышению потенциала развития с использованием преимущественно самоинвестирования, а для имеющих низкий потенциал и высокий риск - по понижению риска либо по участию их в решении задач воспроизводства, а не развития.

Резюме

Под инвестиционной привлекательностью работников понимается совокупность признаков, характеризующих их потенциал развития и предопределяющих риск инвестиций. Оценку инвестиционной привлекательности работников, при реализации горнодобывающим предприятием инновационной стратегии развития, целесообразно осуществлять экспертным методом по следующим показателям: возможная динамика приращения индивидуального человеческого капитала, значимость реализуемого работником инновационного проекта, инновационные способности работ-

ника, тип инновационного поведения и эффективность выполнения функции.

Использование предложенного методического инструментария оценки инвестиционной привлекательности работников дает возможность:

- выделять работников, инвестиции в развитие которых не являются целесообразными, позволяя перераспределять средства инвестора и снижать его риски;

- принимать обоснованные управленческие решения относительно повышения инвестиционной привлекательности каждого работника.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Журавин С.Г.* Корпоративное управление: слов.-справ. / Журавин С.Г. - М.: Анкил, 2009.-920 с.

2. *Иванов Е., Голиков А.* Управление инвестициями органами местного самоуправления: метод, пособие. - Челябинск: ЧелГУ, 2005- 72 с.

3. *Савалова Л. Ю.* Инвестиционная привлекательность прудового рыбоводства: автореф... дис. канд. экон. наук. - Москва, 2006. - 22 с.

4. *Веретенникова О.Б., Гамбарова Е.А.* Инвестиционная привлекательность корпоративного клиента банка // Известия

Уральского государственного экономического университета.-а.-2006.-№ 13.-е. 32-41

5. *Терское С. К.* Персонал в активизации инвестиционной деятельности организации: автореф... дис. канд. экон. наук. - Москва, 2000. - 26 с.

6. *Риски в современном бизнесе* / П.Г. Грабовый и др. - М.: Изд-во «Алане», 1994. - 200 с.

7. *Галкина КВ.* Социально-экономическая адаптация угледобывающего предприятия к инновационной модели технологического развития / Н.В. Галкина. М: Экономика, 2007. 248 с. **ГИАС**

Коротко об авторе

Коркина Т.А. – кандидат экономических наук, ст. научный сотрудник ОАО «НТЦ-НИИОГР» (г. Челябинск), доцент кафедры государственного и муниципального управления ЧелГУ. kort2005@mail.ru

