

На правах рукописи



Коркина Татьяна Александровна

**УПРАВЛЕНИЕ ИНВЕСТИЦИЯМИ
В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ
УГЛЕДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

**Специальность 08.00.05 –
Экономика и управление народным хозяйством
(экономика труда)**

Автореферат диссертации на соискание ученой степени
доктора экономических наук

Челябинск 2010

Работа выполнена в Челябинском государственном университете и Научно-техническом центре угольной промышленности по открытым горным разработкам – Научно-исследовательском и проектно-конструкторском институте по добыче полезных ископаемых открытым способом

Научный консультант: доктор экономических наук, профессор
Баев Игорь Александрович (Россия)

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор
Белкин Владимир Никифорович (Россия),
директор Челябинского филиала Института экономики УрО РАН, г. Челябинск

доктор экономических наук, профессор
Даянц Джульетта Гургеновна (Россия),
профессор кафедры организации и управления в горной промышленности ГОУ ВПО «Московский государственный горный университет»,
г. Москва

доктор экономических наук, профессор
Илышев Анатолий Михайлович (Россия),
профессор кафедры бухгалтерского учета и аудита ГОУ ВПО «Уральский государственный технический университет – УПИ им. первого Президента России Б.Н. Ельцина»,
г. Екатеринбург

Ведущая организация: образовательное учреждение профсоюзов
«Академия труда и социальных отношений»,
г. Москва

Защита диссертации состоится «27» апреля 2010 г. в «14.00» часов на заседании диссертационного совета Д 212.298.15 при Южно-Уральском государственном университете по адресу: 454080, г. Челябинск, пр. им. В.И. Ленина, 76, Учебно-методический центр кафедры «Экономическая теория и мировая экономика».

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Южно-Уральского государственного университета.

Автореферат разослан «24» марта 2010 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета
доктор экономических наук, доцент

И.В. Данилова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Энергетическая стратегия России предусматривает значительное увеличение доли угля в топливно-энергетическом балансе страны, для чего требуется повышение качества и объемов продукции угледобывающих предприятий. Опыт развития мировой угледобывающей промышленности показывает, что для решения этой задачи отечественным угольным предприятиям необходимо повысить эффективность использования ресурсов в 2-3 раза и уровень промышленной безопасности – в 5-8 раз.

Большинство предприятий угольной промышленности унаследовали структуру и методы управления плановой экономики, обуславливающие низкую эффективность использования ресурсов. Реструктуризация отрасли, сопровождавшаяся падением престижности шахтерского труда, привела к значительным потерям высококвалифицированных кадров на угледобывающих предприятиях.

В настоящее время не сформирована система переподготовки персонала, и в частности для работы в условиях инновационного развития. Технико-технологическое обновление требует существенных финансовых ресурсов и является низкоэффективным: уровень использования прогрессивной техники и труда персонала на российских угледобывающих предприятиях составляет 30-40%, что существенно ниже, чем на аналогичных предприятиях экономически развитых стран. Это приводит к тому, что уровень заработной платы в 2-5 раз ниже, а доля оплаты труда в себестоимости 1 т добытого угля в 2-3 раза выше, чем на зарубежных предприятиях. В последние годы на отечественных угледобывающих предприятиях наблюдается негативная тенденция увеличения числа крупных аварий и групповых несчастных случаев, что в значительной степени связано с проблемой их обеспечения квалифицированным персоналом.

Разрешение перечисленных проблем и устранение негативных тенденций возможно посредством инновационного развития угледобывающих

предприятий, для осуществления которого необходимо соответствующее кадровое обеспечение.

Сложившееся противоречие между необходимостью повышения эффективности деятельности предприятий угольной отрасли, особенно в рамках инновационного развития, и отсутствием адекватного ему человеческого капитала, свидетельствует об актуальности разработки научно-методического инструментария по управлению инвестициями в человеческий капитал угледобывающих предприятий.

Степень научной разработанности проблемы. Впервые в экономической науке оценка денежного эквивалента полезных свойств человека дана У. Петти, который использовал в связи с этим понятие «капитал». Объективные предпосылки развития теории человеческого капитала были заложены в конце XIX – начале XX веков в трудах Л. Вальраса, Дж. МакКуллоха, Дж. М. Кларка, А. Маршалла, Т. Уинштейна, Й. Тюнена, У. Фарра, И. Фишера и др. Эти ученые рассматривали в качестве капитала самого человека и пытались оценить его стоимость. Целый ряд экономистов этого периода – У. Беджхот, Ф. Лист, В. Рошер, Г. Сиджуик, Дж. С. Уолш и др. – отстаивали позицию, согласно которой капиталом является не сам человек, а унаследованные и приобретенные им способности к труду и такие качества, как образование и квалификация. Как целостная система знаний и представлений теория человеческого капитала была сформирована в XX столетии благодаря исследованиям Т. Шульца и Г. Беккера. Г. Беккер рассматривает человеческое поведение как рациональное и целесообразное, используя для анализа понятия «цена», «альтернативные издержки», «редкость».

Важное методологическое значение для логических построений и последующих практических действий по управлению человеческим капиталом имеет институциональная теория, развитие которой в контексте проблем человеческого капитала в российской экономической науке представлено работами Р. Капелюшникова, Г. Клейнера, А. Нестеренко, Р. Нуреева, А. Цыреновой и др.

Заметный вклад в решение общих проблем теории человеческого капитала внесли отечественные исследователи А.Н. Добрынин, С.А. Дятлов, Р.И. Капелюшников, М.М. Критский. Вопросы развития человеческого капитала на уровне национальной экономики рассматриваются в исследованиях Ю.В. Хадиуллиной, Г.С. Горгуль, А.В. Корицкого. Работы таких исследователей, как А.А. Миронов, Р.Ф. Соколова, Я. Фитц-енц, Н.Н. Шаш, посвящены экономической оценке и повышению эффективности инвестиций в человеческий капитал фирм. Различные аспекты изучения человеческих ресурсов освещены в работах уральских исследователей: научные основы формирования механизмов активизации человеческого потенциала региона и предприятий в условиях глобальных социально-экономических изменений разрабатываются А.И. Татаркиным, О.А. Романовой, О.А. Козловой, А.И. Кузьминым, А.М. Илышевым, И.В. Лаврентьевой; методологические проблемы развития промышленных предприятий на основе эффективного управления персоналом исследуют В.Н. Белкин, Н.А. Белкина, В.П. Горшенин, Е.А. Неживенко, В.С. Паршина и др.

В горной науке и практике с проблемами накопления и использования человеческого капитала связаны многие научные разработки, направленные на развитие технологических, организационных, управленческих и институциональных методов и средств обеспечения конкурентоспособности угледобывающих предприятий (И.А. Баев, В.А. Галкин, Ю.Г. Грибин, Д.Г. Даянц, Г.И. Козовой, Л.В. Лабунский, А.М. Макаров, В.А. Пикалов и др.).

В процессе настоящего исследования учтены теоретические и методические положения управления инновациями и инвестиционной деятельностью в условиях рыночной экономики, представленные в трудах В.Л. Макарова, Б.З. Мильнера, П.П. Лутовинова, В.Е. Стровского, И.В. Ершовой, Ю.А. Толченкина, Н.В. Галкиной и др.

Благодаря вкладу указанных исследований в развитие теории человеческого капитала создана научно-методическая база, позволяющая решать широкий круг задач управления человеческим капиталом. В то же время

многие теоретические и методологические вопросы управления инвестициями в человеческий капитал промышленных предприятий требуют углубленного исследования. Применительно к угледобывающим предприятиям такими вопросами являются выявление особенностей и методов управления инвестициями в человеческий капитал в условиях инновационного развития; обоснование критериев и разработка механизма распределения инвестиций в человеческий капитал предприятия.

Таким образом, следует констатировать актуальность исследований, направленных на развитие теории и методологии обеспечения эффективного управления инвестициями в человеческий капитал предприятий, особенно в условиях инновационного развития.

Цель исследования – развитие теоретических, методологических и методических основ управления инвестициями в человеческий капитал предприятий в условиях инновационного развития.

Задачи диссертационного исследования:

1. Уточнить понятие «человеческий капитал предприятия» применительно к условиям инновационного развития.
2. Выявить сущность и особенности управления инвестициями в человеческий капитал угледобывающих предприятий.
3. Разработать методологические принципы и теоретические положения управления инвестициями в человеческий капитал.
4. Обосновать критерии и показатели социально-экономической эффективности управления инвестициями в человеческий капитал угледобывающего предприятия.
5. Разработать методы управления инвестициями в человеческий капитал предприятия.
6. Разработать механизм управления инвестициями в человеческий капитал предприятия, обеспечивающий инновационное развитие предприятия.
7. Выявить резервы эффективности управления инвестициями в человеческий капитал на отечественных угледобывающих предприятиях.

Объект исследования – человеческий капитал угледобывающих предприятий.

Предмет исследования – социально-трудовые отношения, возникающие в процессе управления инвестициями в человеческий капитал на угледобывающих предприятиях в условиях инновационного развития.

Теоретическую и методологическую основу исследования составили положения теорий человеческого и интеллектуального капитала, стратегического менеджмента, теории воспроизводства капитала и рабочей силы, управления персоналом, инновационного развития хозяйственных систем, институциональной теории. Методология диссертации основана на системном и институциональном подходах.

Методы исследования – в процессе исследования использованы методы сравнительного анализа, математической статистики, теории нечетких множеств, производственного эксперимента, социологических опросов, экспертных оценок.

Информационной базой исследования послужили официальные данные статистической отчетности Госкомстата России, Минпромэнерго России, отраслевая научно-техническая литература, отчеты по НИР, материалы отраслевого научно-исследовательского института НТЦ-НИИОГР, материалы отраслевых и территориальных конференций, результаты разработок автора.

Научные результаты, полученные автором, и их новизна:

1. Уточнено содержание понятия «человеческий капитал предприятия» – это неосязаемый актив, включающий совокупность личностных свойств человека и институциональных условий предприятия, которая предопределяет реализацию и развитие креативных способностей работников. Отличием авторского подхода является выделение двух относительно обособленных составляющих – индивидуальной и корпоративной, обеспечивающих формирование и применение человеческого капитала в условиях инновационного развития предприятия. Индивидуальная составляющая включает мотивы и квалификацию работника, корпоративная – стимулы и

полномочия. В совокупности индивидуальная и корпоративная составляющие создают необходимые условия для реализации креативных способностей работников и обеспечивают получение синергетического эффекта инноваций (пункт 8.5 Паспорта специальностей ВАК РФ).

2. Обоснованы теоретические положения, согласно которым для достижения требуемого уровня эффективности выполнения персоналом трудовых функций и инновационного развития предприятия необходима дифференциация инвестиций в человеческий капитал по направлениям, соответствующим индивидуальной и корпоративной составляющим. Сформированная концепция является теоретической основой для разработки механизма управления инвестициями в человеческий капитал предприятия (пункты 8.1, 8.8 Паспорта специальностей ВАК РФ).

3. Обоснованы методологические принципы управления инвестициями в человеческий капитал предприятия в условиях инновационного развития, к которым отнесены: соинвестирование; сбалансированность мотивов работников и стимулов, применяемых менеджментом; коллинеарность векторов саморазвития работников и развития предприятия; адресность инвестиций. Доказано, что необходимая динамика накопления человеческого капитала, адекватная интенсивным технико-технологическим изменениям на угледобывающих предприятиях, требует реализации принципа соинвестирования (долевого взаимовыгодного участия в инвестициях как предприятия, так и работников) – как ключевого условия перехода к инновационному развитию (пункты 8.1, 8.8 Паспорта специальностей ВАК РФ).

4. Введена в научный оборот категория «инвестиционная привлекательность работника» предприятия, понимаемая как наличие совокупности свойств работника, обеспечивающих одновременное развитие его потенциала и возможность достижения целей инвестора с учетом риска инвестиций в человеческий капитал. К таким свойствам отнесены креативные способности работника и способности к саморазвитию, тип инновационного поведения и эффективность выполнения трудовых функций. Уровень инвестиционной привлекательности работников предложен в ка-

честве критерия при принятии управленческих решений о распределении инвестиций между работниками предприятия (пункт 8.8 Паспорта специальностей ВАК РФ).

5. Обоснован методический подход к исследованию и оценке качества взаимодействия работников и работодателей, обуславливающего эффективность инвестиций в человеческий капитал предприятия. Суть предложенного подхода состоит в определении типа взаимодействия на основе идентификации интересов работников и работодателей как участников инвестирования в человеческий капитал предприятия, а также в оценке баланса их интересов на стратегическом, тактическом и оперативном уровнях управления (пункты 8.8, 8.12 Паспорта специальностей ВАК РФ).

6. Разработан комплекс методов управления инвестициями в человеческий капитал, обеспечивающий осуществление циклического процесса развития человеческого капитала угледобывающего предприятия, который заключается в последовательной смене форм реализации инвестиций: инкорпорированной, институциональной и материальной. В состав комплекса входят позиционирование персонала, мотивирующая аттестация, целевое повышение квалификации, стандартизация и регламентация производственных процессов и трудовых функций, бюджетирование развития человеческого капитала предприятия. Авторскими методами являются: позиционирование работников на основе их дифференциации в зависимости от инвестиционной привлекательности и согласованности позиций относительно целей и способов развития предприятия; мотивирующая аттестация. Указанные методы ориентированы на формирование и применение человеческого капитала предприятия посредством изменения индивидуальной составляющей. Первый метод направлен на восприятие работником выбранной стратегии развития предприятия как основного условия реализации его личных интересов. Метод мотивирующей аттестации направлен на обеспечение мотивационного и квалификационного соответствия работника стратегии развития предприятия (пункты 8.8, 8.12 Паспорта специальностей ВАК РФ).

7. Разработан механизм управления инвестициями в человеческий капитал угледобывающего предприятия, включающий систему методов и средств, определяющих порядок регулирования социально-трудовых отношений участников инвестиционного процесса по поводу приращения и использования человеческого капитала предприятия с целью обеспечения эффективного инновационного развития предприятия. Для регулирования отношений участников инвестиционного процесса предложено соответствующее институциональное обеспечение, в частности, инновационная и инвестиционная политика предприятия; стандарты производственных процессов и трудовых функций; программы развития подразделений и работников; система повышения квалификации, система учета и контроля результатов реализации программ развития. Применение этих институтов позволяет обеспечивать взаимосвязанное развитие индивидуальной и корпоративной составляющих человеческого капитала предприятия (пункты 8.8, 8.12 Паспорта специальностей ВАК РФ).

Обоснованность и достоверность научных положений, выводов и рекомендаций подтверждаются:

- соответствием полученных теоретических результатов фундаментальным положениям теории человеческого капитала;
- использованием при анализе функционирования угледобывающих предприятий значительного объема фактических материалов за период 1985-2009гг.;
- корректным применением методов структурно-функционального анализа, экспертных оценок, статистического анализа, социально-экономического прогнозирования, экономико-математического моделирования, производственного эксперимента;
- апробацией и удовлетворительной сходимостью результатов теоретических выводов и экспериментальных данных.

Научное значение исследования состоит в приращении знаний в области управления социально-трудовыми отношениями на предприятии в условиях инновационного развития на основе совершенствования механизма эффективного инвестирования в человеческий капитал, что реализовано посредством уточнения понятия «человеческий капитал предпри-

ятия», введения категории «инвестиционная привлекательность работника», определения методологических принципов управления инвестициями в человеческий капитал предприятия, обоснования критерия и показателей эффективности этого процесса. Предложения диссертанта расширяют научные представления об анализе, методах оценки, моделировании и прогнозировании трудовой деятельности и социально-трудовых отношений на предприятии.

Практическая значимость исследования заключается в разработке комплекса методов, показателей и методик, позволяющих планировать и осуществлять процесс управления инвестициями в человеческий капитал для достижения требуемых социально-экономических результатов.

Результаты работы могут быть использованы:

- руководителями угледобывающих предприятий для количественного и качественного обоснования стратегических и оперативных планов развития и выбора механизма осуществления инвестиционной деятельности;
- научными организациями в процессе исследования и реализации современных подходов к управлению инвестициями и развитием персонала;
- образовательными учреждениями при разработке программ учебных дисциплин «Управление персоналом», «Экономика труда», «Современный менеджмент», «Экономика предприятия», «Экономика и организация производства».

Апробация результатов работы. Результаты работы использованы при разработке программ развития предприятий и системы работы с персоналом предприятия ОАО «СУЭК», ОАО «Южный Кузбасс», ЗАО «Распадская угольная компания», ОАО УК «Кузбассразрезуголь», ОАО «Белон», ОАО «Междуречье», ОАО «ОУК «Южкузбассуголь».

Результаты исследований и основные научные положения работы докладывались, обсуждались и получили апробацию на научных советах и конференциях Института экономики УрО РАН, НТЦ-НИИОГР, ЧелГУ, ИГД УрО РАН, ЮУрГУ, УГГУ, МГГУ, МГТУ им. Носова; на технических советах производственных объединений, компаний, предприятий ОАО УК

«Кузбассразрезуголь», ЗАО «Распадская угольная компания», ОАО «ОУК «Южкузбассуголь», ОАО «Междуречье», ОАО «Челябинскуголь», Красно-октябрьского бокситового рудоуправления ОАО «Алюминий Казахстана», на совещаниях руководителей и специалистов муниципальных образований в администрациях городов Челябинской области: Златоуста, Карабаша, Копейска, Магнитогорска и др.

Публикации. Основные теоретические и прикладные результаты диссертационного исследования опубликованы в 31 работе, выполненной автором в 1999-2009 гг.; из них 14 – в научных журналах, рекомендованных ВАК РФ. Общий объем публикаций составил 49,2 п.л., в том числе авторских – 28,2 п.л.

Структура работы. Диссертация состоит из введения, пяти глав, заключения, приложений и списка использованной литературы.

Во **введении** обоснована актуальность темы, определены цель, объект, предмет и задачи исследования, его теоретическая и методологическая основы, информационная база; приведены основные результаты, составляющие научную новизну и определяющие практическую значимость работы; указаны данные об апробации и реализации основных результатов исследования.

В **первой главе** «Теоретико-методологические подходы к исследованию инвестиций в человеческий капитал» изучен генезис и определено содержание понятия «человеческий капитал предприятия». На основе предложенных критериев разработана классификация инвестиций в человеческий капитал предприятия. Обосновано, что инновационное развитие предприятия, как стратегическое направление повышения его конкурентоспособности, базируется на первоочередных инвестициях в человеческий капитал, который в контексте проблемы представляет собой источник и главное условие успеха преобразований.

Во **второй главе** «Сущность управления инвестициями в человеческий капитал угледобывающего предприятия» проведен анализ существующих критериев и методов управления инвестициями в человеческий капитал

предприятия. Обосновано, что управление инвестициями в человеческий капитал на каждом из этапов инвестиционного цикла осуществляется в соответствии с параметрами поставленной цели на основе использования методов, которые в совокупности позволяют регулировать фазы осуществления инвестиций и их трансформацию в последовательности инкорпорированные – институциональные – материальные.

В **третьей главе** «Методология управления инвестициями в человеческий капитал угледобывающего предприятия» разработаны методологические принципы, система критериев и показателей, сформированная с учетом влияния баланса интересов субъектов инвестиционного процесса на эффективность инвестиций. Разработан методический подход к определению качества взаимодействия участников процесса инвестирования в человеческий капитал предприятия в условиях инновационного развития, базирующийся на оценке баланса их интересов и согласованности позиций относительно целей и способов развития предприятия. Показано, что управление инвестициями в человеческий капитал предприятия осуществляется поэтапно с использованием разработанных методов.

В **четвертой главе** «Организационное и методическое обеспечение управления инвестициями в человеческий капитал угледобывающего предприятия». Разработан механизм и описана институциональная среда управления инвестициями в человеческий капитал. Предложен методический инструментарий для оценки инвестиционной привлекательности работников.

В **пятой главе** «Резервы эффективности управления инвестициями в человеческий капитал угледобывающего предприятия» представлены методические положения по оценке и выявлению резервов эффективности управления инвестициями в человеческий капитал. Проведена оценка таких резервов на ряде угледобывающих предприятий.

Логическая схема исследования представлена на рисунке 1.



Рисунок 1 – Логическая схема исследования управления инвестициями в человеческий капитал угледобывающего предприятия

ОСНОВНЫЕ НАУЧНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Уточнено содержание понятия «человеческий капитал предприятия» – это неосязаемый актив, включающий совокупность личностных свойств человека и институциональных условий предприятия, которая предопределяет реализацию и развитие креативных способностей работников.

В экономической науке понятие человеческого капитала трактуется по-разному. Ряд авторов определяет человеческий капитал как воплощенную в человеке способность генерировать доход. Другие исследователи рассматривают человеческий капитал с позиций затратного подхода, включая в него расходы на обучение, здоровье, миграцию, поиск информации, необходимой для трудоустройства и т.п. Указанные и подобные подходы, по мнению автора, раскрывают отдельные аспекты и не в полной мере отражают экономическую сущность рассматриваемой категории. Наиболее полно содержание человеческого капитала как экономической категории описывается концепцией, согласно которой человеческий капитал – это отношения между экономическими субъектами по поводу распределения дохода, полученного от реализации производительных сил человека. Такие отношения на уровне промышленного предприятия проявляются в неосязаемых активах, которые принято понимать как совокупность контролируемых фирмой прав на использование знаний и квалификации персонала, а также невещественных результатов его деятельности, воплощаемых во внутрифирменной организации. С позиции достижения целей исследования понимание человеческого капитала предприятия как неосязаемого актива является исходным теоретическим положением, позволяющим анализировать процесс инвестирования в человеческий капитал.

Инновационная экономика предъявляет определенные требования к качеству персонала: приоритетной становится задача обеспечения прироста новых знаний, умений и навыков, их применения в производственной деятельности, что связано с креативными способностями работника. Под креативностью работников нами понимается желание и возможность раз-

рабатывать новые идеи, оригинальные, нестандартные решения поставленных задач, а также способность их реализовывать. Авторская позиция состоит в том, что признаком наличия креативных способностей является не только стремление к творческому решению поставленных задач, выявлению новых взаимосвязей процессов и явлений, генерирование новых идей и решений, но и доведение их до практического результата или значимого социально-экономического эффекта.

Исходя из этого, в контексте инновационного развития человеческий капитал предприятия можно рассматривать как совокупность контролируемых предприятием прав на применение креативных способностей работников для разработки, освоения, распространения и коммерциализации инноваций.

Данная трактовка человеческого капитала предприятия позволила автору сделать вывод о необходимости выделения двух относительно обособленных составляющих, обеспечивающих формирование и применение человеческого капитала:

- индивидуальной, включающей присущие работникам профессионально значимые для выполнения трудовой функции свойства, формирование и реализация которых осуществляется преимущественно в пределах предприятия и обеспечивает реализацию креативных способностей;
- корпоративной, которая отражает институциональные условия, созданные на предприятии для применения креативных способностей работников в инновационном процессе (рис. 2).

По нашему мнению, ключевыми профессионально значимыми для выполнения трудовой функции характеристиками работника являются его мотивы и квалификация. Мотивы рассматриваются как индивидуальные ценности и неудовлетворенные потребности, побуждающие работника к достижению определенных целей. Выделение мотивационной составляющей обусловлено тем, что она определяет линию поведения работника по отношению к инновациям. Под квалификацией понимается способность работника выполнять трудовые функции на основе применения имею-

щихся понимания, знаний, умений и навыков. Понимание и знания образуют теоретическую квалификацию, умения и навыки – деловую. Квалификация характеризует воплощенную в работнике способность разрабатывать новшества и доводить их до получения социально-экономического эффекта.

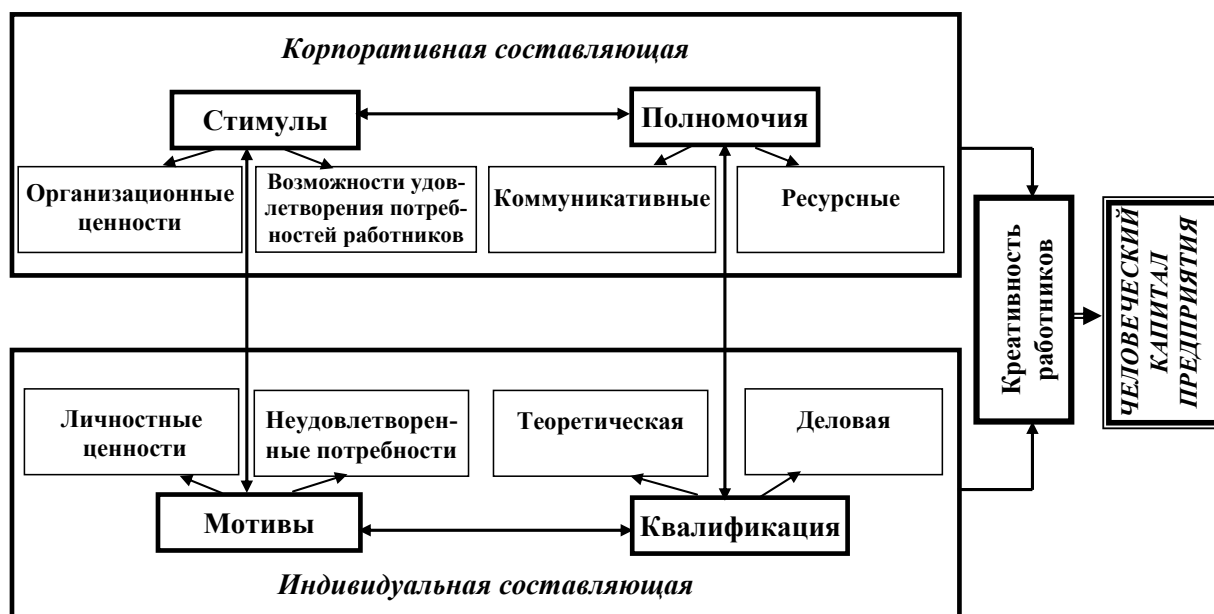


Рисунок 2 – Схема формирования человеческого капитала предприятия

Мотивы и квалификация работника становятся достоянием предприятия и используются для достижения целей его развития – в случае если применяются соответствующие мотивам работника формы и методы стимулирования, а также если работнику предоставляются полномочия, необходимые для выполнения трудовых функций, соответствующих его квалификации. Стимулы, применяемые на предприятии, проявляются в организационных ценностях и возможностях удовлетворения потребностей работников. Под полномочиями нами понимаются делегированные работнику собственником предприятия права на выполнение функций и использование ресурсов. Полномочия могут быть коммуникативными (формы и средства взаимодействия как внутри предприятия, так и с внешними субъектами) и ресурсными – предоставленные в распоряжение материальные, финансовые и другие виды ресурсов. При всей важности креативных способностей отдельных работников ключевое значение в процессе их применения для реализации инновационного развития предприятия имеет система стимулирования и распределения полномочий, обеспечи-

вающая порядок изменений в производственном процессе, корпоративной культуре, взаимодействии персонала, возникающих при разработке, освоении, распространении и коммерциализации инноваций, и тем самым создающая условия для наиболее полного использования креативных способностей персонала и получения синергетического эффекта на основе обмена идеями, опытом, знаниями между работниками. Стимулы и полномочия позволяют организовать использование личностных свойств отдельных работников и интегрировать их в человеческий капитал предприятия.

Мотивы, квалификация работников, стимулирование и распределение полномочий, как самостоятельные факторы развития предприятий, рассматриваются различными авторами достаточно подробно, но исследованию их взаимосвязей практически не уделяется внимания. Вместе с тем, следует подчеркнуть, что только в совокупности индивидуальная и корпоративная составляющие формируют человеческий капитал предприятия как целостную динамическую систему, поскольку исключение одной из них приводит к нарушению воспроизводственного цикла, ограничивает возможности накопления и использования этого капитала. Совокупность мотивов и стимулов обеспечивает целевую направленность трудового поведения и активность персонала в достижении целей. Квалификация и полномочия определяют алгоритм и ресурсное обеспечение деятельности работников.

Таким образом, в контексте инновационного развития человеческий капитал предприятия целесообразно рассматривать как неосязаемый актив, включающий совокупность личностных свойств человека и институциональных условий предприятия, детерминирующую реализацию и развитие креативных способностей работников, направляемых на достижение целей предприятия. Данный подход отличается от имеющихся в литературе выделением двух относительно обособленных составляющих – индивидуальной и корпоративной, которые в совокупности создают необходимые условия для реализации креативных способностей работников и обеспечивают получение синергетического эффекта инноваций.

Уточнение понятия «человеческий капитал предприятия» явилось теоретической основой для разработки концепции диссертанта по формированию эффективной структуры соответствующих инвестиций.

2. Обоснованы теоретические положения, согласно которым для достижения требуемого уровня эффективности выполнения персоналом трудовых функций и инновационного развития предприятия необходима дифференциация инвестиций в человеческий капитал по направлениям, соответствующим индивидуальной и корпоративной составляющим.

Инвестиции в человеческий капитал предприятия, как экономическая категория, выражают отношения между участниками инвестиционного процесса по поводу движения ресурсов, вложенных в человеческий капитал предприятия от момента мобилизации этих ресурсов до момента их возмещения. В условиях инновационной экономики инвестиции в человеческий капитал предприятия осуществляются с целью увеличения темпов инновационного развития и получения на этой основе положительного социально-экономического эффекта в текущем и будущем периодах.

Анализ отечественных и зарубежных подходов к классификации инвестиций в человеческий капитал позволил выявить наиболее часто используемые классификационные признаки: целевое назначение, перспективность результатов, источник инвестирования и др. Существующие в экономической литературе подходы дают ценный материал для исследования содержания инвестиционного процесса, обобщение которого дало возможность диссертанту разработать методологическую основу для решения ключевой задачи – эффективного управления инвестициями в человеческий капитал предприятия.

Уточнение понятия «человеческий капитал предприятия» позволило дополнить существующую в литературе классификацию инвестиций в человеческий капитал по следующим признакам: «объект вложений», «инициатор инвестпроцесса» и «форма реализации инвестиций» (рис. 3).

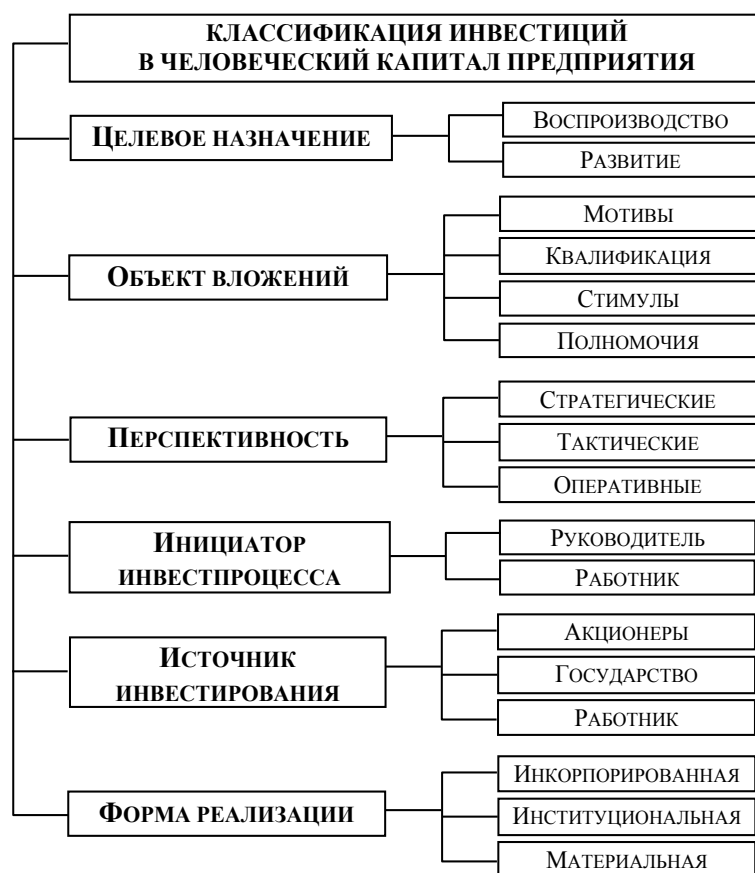


Рисунок 3 – Классификация инвестиций в человеческий капитал предприятия

Выделение двух относительно обособленных составляющих человеческого капитала предприятия, а также расширение классификационных признаков видов инвестиций позволили сделать вывод о необходимости анализа сопряженности изменений индивидуальной и корпоративной составляющих человеческого капитала предприятия. Для моделирования указанного процесса использованы следующие предпосылки, позволившие сформировать теоретическую матрицу сопряженности инвестиций по составляющим человеческого капитала предприятия (рис. 4):

1. Введена градация индивидуальной и корпоративной составляющих человеческого капитала предприятия (низкий, средний, высокий уровни);
2. Квадранты матрицы представлены как разные варианты возможных типов развития предприятий (суженное, простое, расширенное воспроизводство, инновационное развитие);
3. В зависимости от долевых пропорций инвестиций, направляемых в индивидуальную и корпоративную составляющую, определяются результирующие траектории развития угледобывающих предприятий.

Уровень корпоративной составляющей

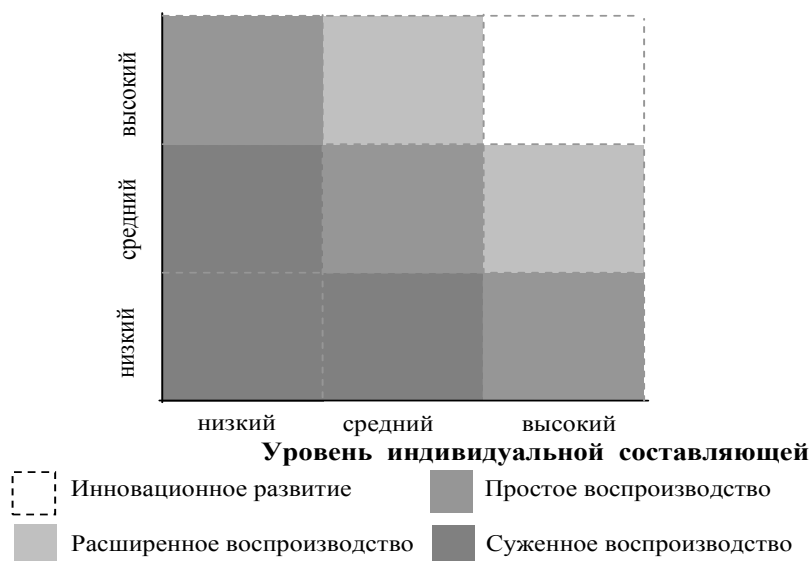


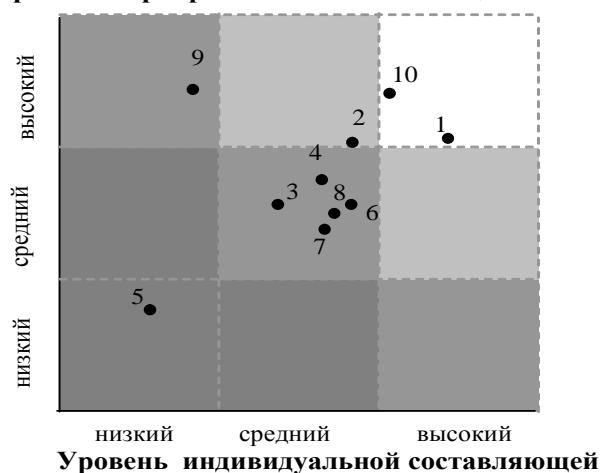
Рисунок 4 – Матрица для анализа сопряженности инвестиций по составляющим человеческого капитала предприятия

Для обоснования и подтверждения правомерности разработанной теоретической матрицы был проведен эмпирический анализ состояния и развития человеческого капитала ряда угледобывающих предприятий (рис. 5а, б).

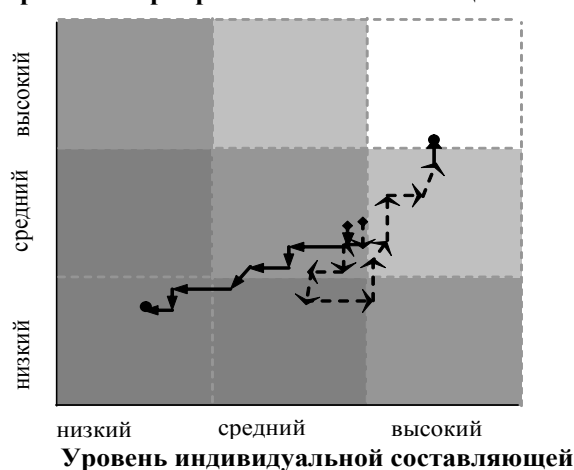
а) распределение угледобывающих предприятий по уровням индивидуальной и корпоративной составляющих

б) альтернативные траектории развития угледобывающих предприятий

Уровень корпоративной составляющей



Уровень корпоративной составляющей



Стрелками показано направление изменения человеческого капитала предприятий (1991-2008гг.):
 → – ОАО «Челябинская угольная компания»; - -> – ОАО «Распадская»

Рисунок 5 – Оценка состояния угледобывающих предприятий по матрице сопряженности инвестиций по составляющим человеческого капитала предприятия¹

¹ Анализ проводился по следующим предприятиям: 1 – ОАО «Распадская», 2 – предприятия ОАО «СУЭК», 3 – предприятия ОАО «Южный Кузбасс», 4 – ОАО «Междуречье», 5 – предприятия ОАО «Челябинская Угольная Компания», 6 – предприятия ОАО «УК «Кузбассразрезуголь»», 7 – предприятия ОАО «Белон», 8 – ОАО «УК «Южкузбассуголь», 9 – угледобывающие предприятия ЮАР, 10 – угледобывающие предприятия США

Эмпирические данные, необходимые для моделирования, были получены методом экспертной оценки, проведенной с участием руководителей угледобывающих предприятий и научных работников отраслевого института, а также в результате ретроспективного сравнительного анализа деятельности угледобывающих предприятий. В анкете экспертного опроса предлагалось оценить тип развития предприятия и состояние его человеческого капитала по элементам (мотивы, квалификация, полномочия, стимулы). Достоверность результатов опроса определялась с использованием коэффициента конкордации, расчет которого показал высокую согласованность мнений экспертов.

Направление ресурсов на изменение личностных свойств работников без организации соответствующей корпоративной среды обуславливает высокую ресурсоемкость производства и, как следствие, – сохранение объемов производства с уровнями эффективности, безопасности и экологичности, обеспечивающими только выживание предприятия на рынке. Объясняется это тем, что приобретенные отдельными работниками новые знания остаются не использованными в целях развития предприятия, то есть затраты на персонал увеличиваются, а результаты его деятельности остаются прежними или снижаются. Большинство отечественных угледобывающих предприятий находятся в этом состоянии.

Целенаправленное применение мотивов и квалификации работников может быть достигнуто в том случае, если обеспечены соответствующие институциональные условия. В то же время направление инвестиций преимущественно на формирование институциональной среды, обеспечивающей наиболее полное использование мотивов и квалификации работников даже невысокого уровня, позволяет производить требуемый объем продукции со среднерыночной эффективностью, безопасностью и экологичностью. Такая ситуация характерна для южноафриканских угледобывающих предприятий, имеющих высокий уровень организации производства.

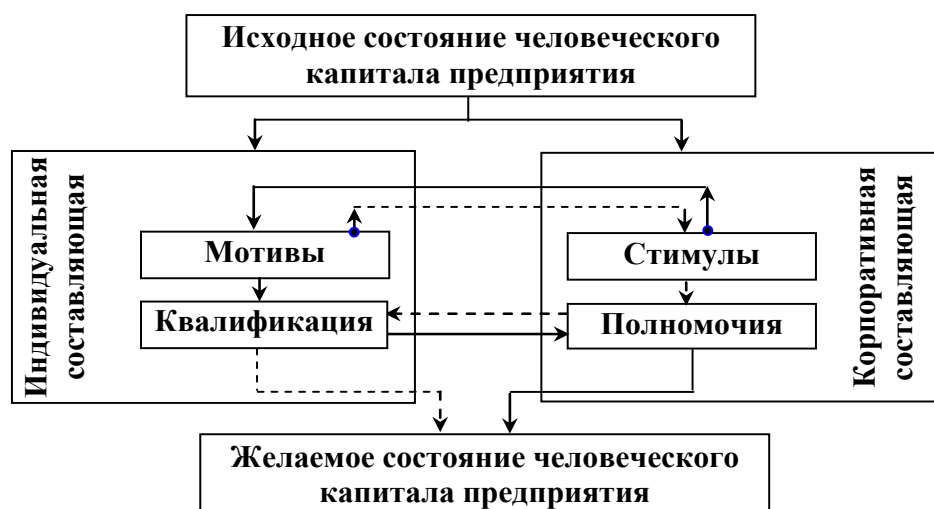
Отсутствие целенаправленных действий по обеспечению прогрессивных изменений и в индивидуальной, и в корпоративной составляющих человеческого капитала с учетом интересов работников и работодателей ведет к со-

кращению объемов производства и снижению эффективности деятельности предприятия.

На рисунке 5б представлен фрагмент возможного развития событий на предприятиях двух угольных компаний, которые имели альтернативные траектории развития. ОАО «Распадская» реализует стратегию, направленную на занятие лидирующих позиций на отечественном и мировом рынках угля путем освоения модели инновационного технологического развития. Для реализации этой стратегии целенаправленно и систематически осуществляются качественные изменения как индивидуальной, так и корпоративной составляющих человеческого капитала предприятия. ОАО «Челябинская угольная компания» за последние два десятилетия перешло от модели простого воспроизводства к суженному, что было обусловлено негативными изменениями составляющих человеческого капитала предприятия. Наложение эмпирических данных на теоретическую матрицу развития человеческого капитала подтвердило аналитические выводы автора о том, что качественное состояние и сопряженность индивидуальной и корпоративной составляющих человеческого капитала предопределяет тип развития предприятия. Следовательно, взаимосвязь двух составляющих человеческого капитала и их качественное состояние должны быть учтены при управлении инвестициями в человеческий капитал предприятия.

Как известно, инициатором инвестиционного процесса может являться работник или работодатель в лице менеджера. В первом случае работник выступает с инициативой повышения эффективности выполнения своей функции на основе инноваций под свою ответственность и готов применить для этого свои креативные способности. Необходимым условием осуществления инициативы работника является применение предприятием требуемой для этого системы стимулирования и предоставление полномочий, обеспечивающих выполнение функции. В случае если инициатором является менеджер, то работник вовлекается в реализацию инновационного проекта на основе применения методов стимулирования, которые активизируют мотивы работника, обеспечивающие его заинтересованное участие в проекте. Если достигнут необходимый уровень мотивированности, то предприятие предос-

тавляет соответствующие полномочия работнику, предъявляя в то же время требования к уровню его квалификации. Следовательно, развитие человеческого капитала предприятия может осуществляться в двух вариантах, различающихся последовательностью изменений в зависимости от того, кто является инициатором инвестпроцесса – работник или работодатель (рис. 6). Наличие двух вариантов развития человеческого капитала определяет и особый механизм управления инвестициями в человеческий капитал предприятия.



Последовательность изменения человеческого капитала предприятия в случае:
 --> если инициатором инвестпроцесса является работник;
 —> если инициатором инвестпроцесса является предприятие

Рисунок 6 – Варианты развития человеческого капитала предприятия

Структуризация составляющих человеческого капитала предприятия позволила сделать вывод о необходимости разграничения форм реализации инвестиций. Так, инкорпорированная форма реализации инвестиций – это не имеющие физической структуры ресурсы, необходимые для развития взаимоотношений работников и повышения на этой основе эффективности и безопасности производственной деятельности. Институциональная форма реализации инвестиций – представленные в формализованном виде знания, информация, применение которых обеспечивает повышение эффективности и безопасности производственной деятельности. Материальная форма реализации инвестиций – материальные ценности и денежные средства, которые могут быть переданы реципиенту инвестиций для повышения эффективности и безопасности производственной деятельно-

сти. Авторские теоретические подходы к разграничению инвестиций в человеческий капитал предприятия по объекту инвестирования и форме реализации представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Классификация инвестиций в человеческий капитал предприятия по объекту вложений и форме реализации

Объект вложений	Форма реализации инвестиций		
	инкорпорированная	институциональная	материальная
Мотивы	Согласование целей развития и планирование траектории повышения рыночной ценности работника	Разработка норм и правил деятельности, обеспечивающих стремление работника к повышению своей ценности	Формирование условий труда, обеспечивающих повышение ценности работника
Квалификация	Формирование экономической, организационной и технологической моделей производственного процесса	Разработка и освоение стандарта функции инновационного развития	Предоставление материальных ресурсов для приобретения новых умений и навыков
Полномочия	Развитие профессиональных коммуникаций работника	Разработка норм и правил производственного взаимодействия	Расширение прав по распоряжению материальными и финансовыми ресурсами для освоения новой функции
Стимулы	Формирование организационно-экономических отношений, при которых рыночная ценность работника является базовой для персонала	Формирование и развитие системы взаимной ответственности работников	Экономическое стимулирование эффективного использования ресурсов

Исходя из целевой установки диссертационного исследования, опираясь на проведенный теоретический анализ и обобщение эмпирического материала, автором сформулированы следующие теоретические положения управления инвестициями в человеческий капитал предприятия:

- целенаправленное изменение индивидуальной и корпоративной составляющих человеческого капитала предприятия позволяет получать синергетический эффект инноваций;
- инвестиции в человеческий капитал должны обеспечивать сопряженность индивидуальной и корпоративной составляющих человеческого капитала предприятия, адекватных стратегии его развития;
- инвестирование в человеческий капитал предприятия может осуществляться в разной последовательности в зависимости от того, кто

является инициатором этого процесса – работник или работодатель, что предполагает их рассмотрение как субъектов управления;

- интересы работника и работодателя, как участников инвестирования в человеческий капитал предприятия, могут не совпадать, что требует разработки механизма обеспечения баланса их интересов;
- реализация инвестиций в человеческий капитал предприятия предполагает использование широкого комплекса мер, среди которых определяющими являются институциональные.

3. Обоснованы методологические принципы управления инвестициями в человеческий капитал предприятия в условиях инновационного развития, к которым отнесены: соинвестирование; сбалансированность мотивов работников и стимулов, применяемых менеджментом; коллинеарность векторов саморазвития работников и развития предприятия; адресность инвестиций.

Базовым фактором, определяющим готовность инвестора и реципиента инвестиций к участию в инвестиционном процессе, являются их интересы. Если инвестор стремится извлечь максимум прибыли, закрепиться на рынке или преследует другие сугубо персональные цели, то реципиент инвестиций обычно пытается привлечь необходимый объем инвестиций при максимальном эффекте от вложений для удовлетворения своих потребностей. Следовательно, интерес инвестора в процессе инвестирования в человеческий капитал не может рассматриваться автономно от интереса получателя инвестиций. Организация экономических отношений участников инвестиционного процесса и достижение баланса их интересов обеспечивается на основе применения ряда принципов: соинвестирование; сбалансированность мотивов работников и стимулов, применяемых менеджментом; коллинеарность векторов саморазвития работников и развития предприятия; адресность инвестиций. Включение перечисленных принципов в общую систему взаимоотношений «инвестор-реципиент» схематически отражено на рисунке 7.



Рисунок 7 – Схема формирования отношений участников инвестирования в человеческий капитал предприятия

Особенностью угледобывающего предприятия является высокая фондоемкость и короткие циклы смены техники. Проведенная реформа угольной отрасли, сопровождавшаяся снижением престижа шахтерского труда, привела к значительным потерям человеческого капитала угледобывающих предприятий. В этих условиях достижение темпов накопления человеческого капитала, соответствующих интенсивному техническому обновлению, может быть обеспечено совместными действиями работодателей и работников по инвестированию в человеческий капитал.

Принцип соинвестирования отражает ключевое концептуальное положение разработанной диссертантом теории управления инвестициями в человеческий капитал угледобывающего предприятия, а именно: инвестирование должно осуществляться при условии долевого участия как предприятия, так и работников. Этот принцип обеспечивает согласование интересов и ответственности участников инвестиционного процесса по формированию и развитию человеческого капитала.

Работник может выступать и объектом, и субъектом инвестиционной деятельности. Если работник является объектом, то его следует рассматривать как трудовой ресурс, для увеличения качества и количества которого работодатель (руководитель, собственник предприятия) использует различные средства. В случае если работник является субъектом инвестиционной деятельности, то он заинтересован в распределении времени, способности к

труду и использованию квалификации с наибольшей выгодой. Как объект инвестиций работник испытывает воздействия со стороны инвесторов, как субъект – сам участвует в формировании инвестиций в человеческий капитал предприятия (как индивидуальной, так и корпоративной его составляющих).

Принцип сбалансированности мотивов и стимулов позволяет регулировать соотношение инвестиций, осуществляемых предприятием и работником. Создание сбалансированной системы мотивов и стимулов, побуждающих работников раскрывать свои креативные способности и наиболее эффективно использовать производственные ресурсы, позволяет устойчиво достигать целевого результата инвестирования. Сбалансированность мотивов и стимулов будет обеспечена, если они адекватны друг другу и их совокупное побуждающее воздействие является достаточным для достижения целей развития как предприятия, так и его работников.

Принцип коллинеарности векторов саморазвития работников и развития предприятия основан на том, что наличие внутреннего стремления работника к улучшению своих качественных характеристик значительно эффективнее, чем внешние регламенты или принуждение. В процессе саморазвития инициатором инвестиций в человеческий капитал является работник, поскольку он осознает необходимость повышения своей ценности для обеспечения высоких результатов в будущем. Саморазвитие – это результат мотивации работника и средство реализации его индивидуальных свойств. При совпадении векторов саморазвития персонала и развития предприятия формируются партнерские связи и отношения, обусловленные общностью целей, интересов и ответственности, возрастает интерес к росту квалификации. В этой ситуации сокращаются риски инвестиций в развитие человеческого капитала предприятия. В случае если направление саморазвития работников не соответствует направлению развития предприятия, формируются конфликтные взаимоотношения, а при разнонаправленных векторах – разрушительные, требующие значительных корректирующих воздействий.

Принцип адресности основан на том, что производственные подразде-

ления, группы персонала, а также отдельные работники имеют разные подготовленность к инновациям и значимость в инновационном развитии. Для осуществления запланированного комплекса инноваций требуются инвестиции не в человеческий капитал предприятия в целом, а в человеческий капитал конкретных групп работников, непосредственно участвующих в инновационных преобразованиях. Такие группы формируются по признаку высокой мотивированности работников к разработке и освоению инноваций. Адресные инвестиции имеют нацеленный характер и связаны с выявлением и формированием «точек инновационной активности», обеспечивая поддержку приоритетных направлений инновационной деятельности. Точная адресность инвестиций в человеческий капитал предприятия повышает подконтрольность их использования и, как следствие, – эффективность.

Разработанный комплекс методологических принципов управления инвестициями в человеческий капитал предприятия имеет универсальный характер, поскольку может применяться для любого промышленного предприятия, стремящегося повысить эффективность инвестиций в человеческий капитал (табл. 2).

Таблица 2 – Методологические принципы управления инвестициями в человеческий капитал предприятия

Методологический принцип	Сущность
Соинвестирование человеческого капитала предприятия	Положительное решение о реализации инвестиционного проекта развития человеческого капитала должно приниматься при условии долевого участия в инвестициях как предприятия, так и работников
Сбалансированность мотивов и стимулов участников инвестиционного проекта развития человеческого капитала	При определении видов, объемов, темпов инвестиций должны учитываться интересы и индивидуальные оценки получаемого целевого результатов всех участников проекта. Стимулы должны выбираться по критерию адекватности мотивам участников инвестиционной деятельности
Коллинеарность векторов саморазвития работников и развития предприятия	При выборе направлений инвестиций необходимо поддерживать процессы саморазвития работников, за исключением случаев, когда они не соответствуют стратегии развития предприятия
Адресность инвестиций в человеческий капитал	Инвестиции должны направляться в конкретного работника (группу), целенаправленно и концентрированно – в те элементы человеческого капитала, которые необходимо развивать для реализации запланированных инноваций

Использование разработанного комплекса методологических принципов позволяет своевременно и целенаправленно проводить инновационные преобразования в рамках реализации стратегии предприятия и обес-

печивать тем самым его высокую конкурентоспособность.

4. Введена в научный оборот категория «инвестиционная привлекательность работника» предприятия, понимаемая как наличие совокупности свойств работника, обеспечивающих одновременное развитие его потенциала и возможность достижения целей инвестора с учетом риска инвестиций в человеческий капитал. К таким свойствам отнесены креативные способности работника и способности к саморазвитию, тип инновационного поведения и эффективность выполнения трудовых функций.

В современной науке и практике термин «инвестиционная привлекательность» наиболее часто применяется к таким объектам инвестирования, как предприятие и территория. По отношению к инвестициям в человеческий капитал указанный термин практически не используется.

В общем понимании инвестиционная привлекательность – это вероятность достижения цели инвестора, определяемая по совокупности показателей, отражающих различные аспекты деятельности реципиента. Как правило, такая группа показателей характеризует инвестиционный потенциал и риск инвестиций.

Инвестиционная привлекательность работника подразумевает наличие таких условий инвестирования, которые влияют на предпочтения инвестора при выборе работника как реципиента инвестиций. В конечном счете эти условия определяются соблюдением баланса интересов работников и инвесторов в отношении распределения доходов и рисков, связанных с участием в инвестиционном процессе.

Факторами, оказывающими наибольшее влияние на предпочтения инвесторов, являются потенциал развития работника и риск инвестирования, поскольку реализация потенциала характеризуется высокой неопределенностью.

Процесс оценки инвестиционной привлекательности работников представляет собой последовательность операций и приемов, которые позволяют определять показатели, характеризующие выделенную совокупность факторов (рис. 8).

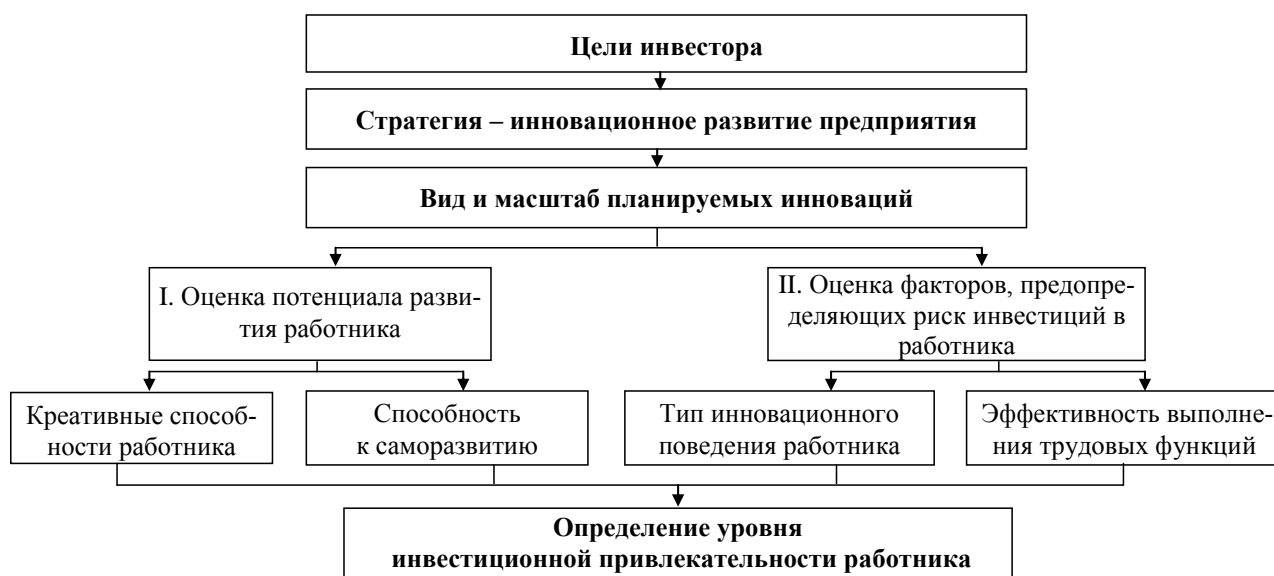


Рисунок 8 – Схема оценки инвестиционной привлекательности работника

Выделяя статическую (креативные способности) и динамическую (способность к саморазвитию) составляющие потенциала развития работника, заметим, что этот потенциал является базой для повышения качества выполняемых или освоения новых трудовых функций и определяет максимально возможный уровень эффективности инновационной деятельности работника. В контексте инновационного развития потенциал работников проявляется прежде всего в способности обеспечить реализацию инноваций различного масштаба (глубины изменений): локальных – обновление оборудования, совершенствование отдельных операций, процессов; комплексных – преобразование производственного процесса; системных – преобразование оргструктуры, функций и отношений на предприятии. Определение креативных способностей работника на основе предложенной классификации инноваций связано с тем, что переход от реализации локальных инноваций к системным увеличивает совокупные возможности для достижения максимального эффекта от инвестиций в человеческий капитал предприятия.

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

Одной из главных причин, сдерживающих инвестиции в персонал, яв-

ляется высокий риск таких вложений. Существование риска инвестиций в человеческий капитал связано с наличием неопределенности, которая неоднородна по форме проявления и по содержанию. Высокая степень неопределенности условий, в которых осуществляются инвестиции в человеческий капитал, предопределяется прежде всего тем, что поведение работников не всегда можно предсказать с приемлемой точностью, поскольку они способны к самоорганизации и самостоятельному принятию решений, результатом которых становится изменение поведения и направлений развития работников.

Уменьшение вероятности возникновения потерь и их снижение предполагает предварительную оценку факторов риска, которые применительно к инвестициям в человеческий капитал предприятия целесообразно рассматривать в двух аспектах – статическом и динамическом. По мнению диссертанта, статическим фактором, предопределяющим риск инвестиций, является эффективность выполнения работником трудовых функций; динамическим – соответствие целей саморазвития работника стратегии предприятия (инновационное развитие), что проявляется в том или ином типе инновационного поведения этого работника.

Диссертантом выделено четыре типа инновационного поведения, различающихся отношением работника к инновациям и вовлеченностью в инновационную деятельность: инновационная активность, инновационная восприимчивость, инновационная апатия и отторжение инноваций (табл. 3).

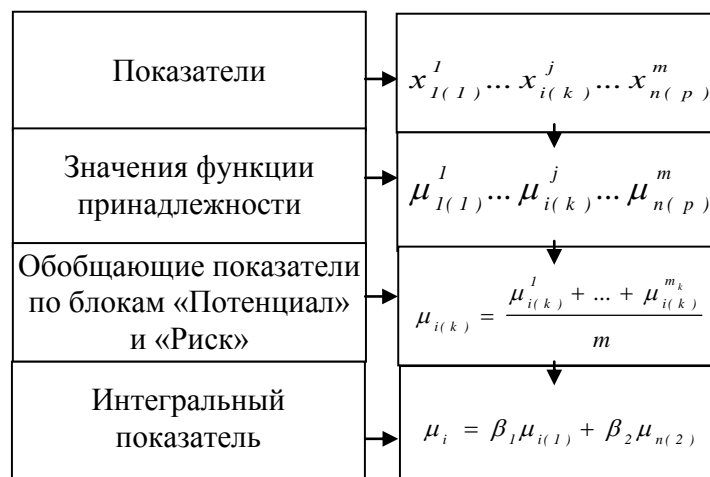
Таблица 3 – Классификация типов инновационного поведения работников

Тип инновационного поведения	Характеристика работника
Инновационная активность	Уровень мотивации и квалификации достаточен для разработки и реализации новых идей, оригинальных и нестандартных решений поставленных задач; обладает рационализаторскими и изобретательскими способностями и использует их для совершенствования деятельности
Инновационная восприимчивость	Уровень мотивации достаточен для решения инновационных задач, но требуется участие более квалифицированных коллег
Инновационная апатия	Уровень мотивации не достаточен, хотя имеющаяся квалификация пригодна для решения инновационных задач
Отторжение инноваций	Уровень мотивации и квалификации не достаточен для участия в инновационном процессе; отказывается от разработки инноваций и препятствует их внедрению

Направление инвестиций, например, на повышение квалификации ра-

ботников, для которых характерно игнорирование или противодействие инновациям, с высокой вероятностью не приведет к достижению целей инвестора, поскольку у работников этих категорий низок уровень мотивации к инновационному развитию. Для этих работников целесообразна разработка мероприятий по стимулированию и мотивации при обязательном самоинвестировании, что позволит перевести их в более инвестиционно привлекательные категории.

Инвестиционная привлекательность работника – многоаспектное понятие. Очевидно, что решение об уровне инвестиционной привлекательности следует принимать, выбирая вариант, оптимальный относительно нескольких параметров одновременно. Выделенные факторы и показатели (см. рис. 8) слабо поддаются экономико-статистическим методам оценки в силу отсутствия надежных экспериментальных и нормативных данных. С нашей точки зрения, поставленную задачу возможно решить с помощью использования аппарата теории нечетких множеств. Последовательность расчета интегрального показателя, характеризующего уровень инвестиционной привлекательности работника, представлена на рисунке 9.



$x_{i(k)}^j$ – оценка i -того работника по j -тому показателю в k -том блоке;

n – количество оцениваемых работников;

m – количество показателей;

m_k – количество показателей в k -том блоке

p – количество блоков;

β_1, β_2 – весовые коэффициенты значимости оцениваемых обобщающих показателей по блокам «Потенциал» и «Риск»

Рисунок 9 – Последовательность определения интегрального показателя инвестиционной привлекательности работника

Обобщающие показатели потенциала развития работника и риска инвестиций изменяются в пределах от 0 до 1. Чем ближе к единице, тем выше потенциал и ниже риск инвестиций. Диссертантом составлена матрица, учитывающая два фактора и позволяющая определять основные направления повышения инвестиционной привлекательности работника (рис. 10).

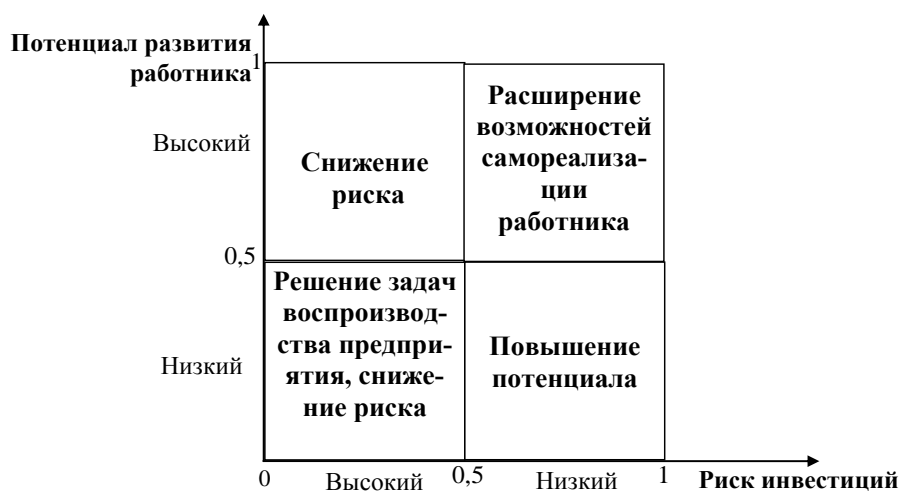


Рисунок 10 – Общие направления повышения инвестиционной привлекательности работников

Например, для работников, имеющих низкий уровень потенциала и риска целесообразны мероприятия по повышению потенциала развития на основе самоинвестирования; для имеющих низкий потенциал и высокий риск необходимо снижать риск посредством их привлечения к решению задач производства предприятия, а не развития.

Ранжирование работников по уровню инвестиционной привлекательности позволяет выделять приоритетные объекты для инвестирования. Следует отметить, что при предоставлении инвестиций учитывается инвестиционная привлекательность как работника, так и проекта. При оценке инвестиционной привлекательности проекта определяются доходность и риски, связанные с его реализацией.

Таким образом, оценка инвестиционной привлекательности персонала позволяет распределять инвестиции в человеческий капитал предприятия в зависимости от характеристик конкретного работника и целей развития предприятия.

5. Обоснован методический подход к исследованию и оценке каче-

ства взаимодействия работников и работодателей, обуславливающего эффективность инвестиций в человеческий капитал предприятия.

Для реализации инвестиций в человеческий капитал предприятия существенное значение имеет качество взаимодействия участников процесса, которое предопределяет эффективность использования ресурсов. Качество взаимодействия в работе рассматривается как характеристика степени согласованности и взаимовыгодности совместных действий участников инвестиционного процесса по достижению целей инвестирования.

Качество взаимодействия субъектов обусловлено характером их связей и отношений. Для того чтобы взаимодействие обеспечивало получение синергетического эффекта при осуществлении инвестиций в человеческий капитал предприятия, связи, отношения и действия участников инвестирования должны быть взаимодополняющими, то есть комплементарными. Комплементарность взаимодействия обеспечивается, как показал анализ деятельности более пятидесяти угледобывающих предприятий, сбалансированностью интересов и ответственности участников инвестиционного процесса, согласованием их позиций относительно целей и способов развития предприятия и работников, а также высоким уровнем стандартизации производственных процессов и трудовых функций.

Реализация согласованных интересов предполагает ответственность субъектов за результаты своих действий. В этом случае ответственность рассматривается как необходимость и обязанность участников инвестиционного процесса обеспечивать удовлетворение как общих, так и индивидуальных интересов. Исследования показали, что дисбаланс интересов и ответственности на современных угледобывающих предприятиях приводит к тому, что значительная часть инвестиций в человеческий капитал не обеспечивает повышение эффективности и безопасности производства.

Практика также показывает, что из-за разных представлений персонала, основанных на мировоззрении и присущей каждому работнику системе ценностей, разработка общих и приемлемых для всех участников инвестиционного процесса решений существенно затрудняется. В этом случае взаимодействие часто приобретает конфликтный характер, что приводит к

снижению темпов разработки и освоения инноваций, а также, что особенно важно в условиях угледобывающих предприятий, создает дополнительный источник опасных производственных ситуаций.

Для количественной оценки качества взаимодействия участников процесса инвестирования в человеческий капитал предприятия необходим инструментарий, позволяющий учитывать баланс их интересов при разработке и реализации программ развития на стратегическом, тактическом и оперативном уровнях.

На стратегическом уровне оценку сбалансированности интересов предлагается осуществлять на основе экспериментально подтвержденной графической модели (рис. 11) в следующей последовательности:

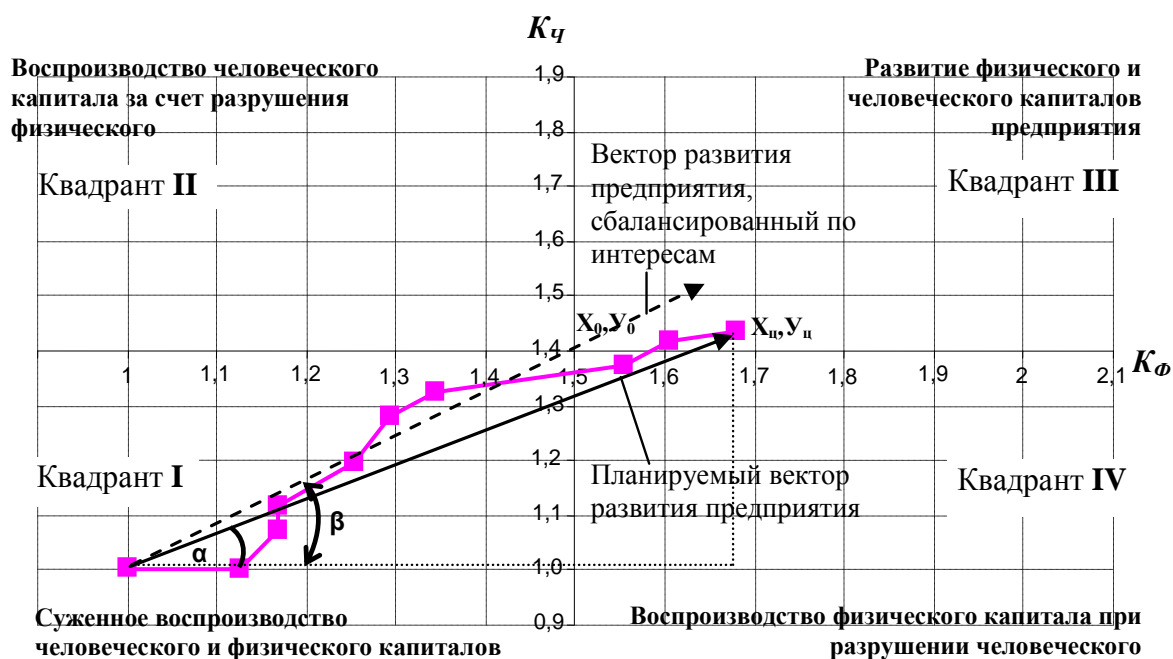
1. Идентифицируются интересы работодателя и работников.

2. Выбираются показатели, отражающие интересы работодателя и работников. В качестве такого показателя для работодателя-собственника физического капитала может быть выбрана эффективность использования оборудования, коэффициент роста которой (K_ϕ) откладывается по оси X (см. рис. 11). Показателем, отражающим интересы работников, может выступать уровень заработной платы. Коэффициент роста этого показателя (K_w) откладывается по оси Y.

3. Прогнозируются пороговые значения динамики выбранных показателей, обеспечивающих воспроизводство физического и человеческого капитала (X_0, Y_0 соответственно).

Для собственников предприятия эти значения могут определяться исходя из уровня и динамики эффективности использования ресурсов, обеспечивающих сохранение уровня конкурентоспособности угледобывающего предприятия. Для работников пороговое значение динамики доходов может определяться исходя из задачи сохранения уровня жизни – на основе использования индекса потребительских цен.

4. Разработанные менеджментом проекты программ развития предприятия описываются показателями, отражающими интересы работников и работодателей.



- планируемая траектория развития угледобывающего предприятия на 10 лет;
- α – угол вектора, соответствующего планируемой траектории развития предприятия;
- β – угол вектора развития, сбалансированного по интересам работодателя и работников;
- X_0, Y_0 – пороговые значения динамики показателей, отражающих интересы работодателя и работников;
- X_u, Y_u – целевые значения динамики показателей, отражающих работодателя и работников

Рисунок 11 – Графическая модель оценки траектории развития предприятия в зависимости от сбалансированности интересов работодателей и работников

5. Разработанная траектория развития предприятия отображается в координатах «интересы работодателя – интересы работника». Целевые результаты реализации траектории (X_u, Y_u) соответствуют одному из четырех квадрантов:

I. Интересы работодателей и работников не удовлетворяются. В этом случае оба субъекта ищут более выгодные объекты для размещения капитала. В результате на предприятии происходит отток физического и человеческого капиталов.

II. Интересы работников удовлетворяются за счет ущемления интересов владельцев предприятия. Эффективность использования оборудования ниже пороговых значений не обеспечивает воспроизводство физического капитала, в результате чего происходит его потеря.

III. Интересы работодателей и работников удовлетворяются, вследствие чего становится развитие физического и человеческого капиталов.

IV. Интересы работодателя удовлетворяются за счет ущемления интересов работников, происходит отток человеческого капитала.

6. По начальным и целевым значениям траектории строится планируемый вектор развития предприятия, а по начальным и пороговым значениям – вектор развития предприятия, сбалансированный по интересам работодателей и работников.

7. Рассчитывается коэффициент сбалансированности интересов ($K_{сб}$) как соотношение тангенсов углов вектора, соответствующего планируемой траектории развития, и вектора, соответствующего траектории развития, обеспечивающей баланс интересов двух взаимодействующих субъектов:

$$K_{сб} = \frac{tg \alpha}{tg \beta}, \quad (1)$$

где $tg \alpha$ – тангенс угла вектора, соответствующего планируемой траектории развития предприятия; $tg \beta$ – тангенс угла вектора развития, сбалансированного по интересам работодателя и работников.

Предложенная формула (1) с достаточной степенью достоверности описывает соотношение динамики удовлетворения интересов работодателей и работников. Исходя из условия наиболее полного использования ресурсов, экономический смысл данной формулы заключается в том, что удовлетворение интересов собственников предприятия невозможно без удовлетворения интересов работников, и наоборот. Целевое значение коэффициента сбалансированности составляет 1 – в этом случае показатели, отражающие интересы работодателя и работников, изменяются приблизительно равными темпами. Следует отметить, что коэффициенты роста этих показателей должны удовлетворять условию $K_{чц} \geq K_{ч0}$, $K_{фц} \geq K_{ф0}$. Если $K_{сб} < 1$, то стратегия развития ориентирована преимущественно на интересы собственников предприятия, если $K_{сб} > 1$ – на интересы работников.

На тактическом уровне оценку сбалансированности интересов предлагается осуществлять с применением адаптированного коэффициента конкуренции Кендалла, позволяющего определять согласованность позиций участников инвестиционного процесса относительно целей и способов развития предприятия:

$$W = \frac{S_{12}}{\max(S_1, S_2)} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^n |x_i - y_i|}{n \cdot (k - m)} \right), \quad (2)$$

где S_{12} – количество совпадающих факторов развития, выбранных 1-м и 2-м субъектами; S_1 – количество факторов, выбранных 1-м субъектом; S_2 – количество факторов, выбранных 2-м субъектом; x_i – показатель важности i -го фактора, по оценке 1-го субъекта; y_i – показатель важности i -го фактора, по оценке 2-го субъекта; n – общее количество факторов, выбранных обоими субъектами; k – максимально задаваемое значение показателя важности; m – минимально задаваемое значение показателя важности.

Исследование информации, полученной от более чем 2000 работников 18 угольных шахт и разрезов о факторах, сдерживающих развитие предприятий, показало, что между всеми иерархическими уровнями управления имеется существенное расхождение позиций относительно способов достижения целей (коэффициент конкордации в среднем составляет 0,3-0,4), не позволяющее эффективно использовать имеющийся человеческий капитал предприятия. В этих условиях требуется первоочередное изменение стимулов и полномочий, обеспечивающих эффективное взаимодействие участников инвестиционного процесса, путем стандартизации производственных процессов и трудовых функций персонала.

На оперативном уровне оценку сбалансированности интересов целесообразно осуществлять по величине отклонений параметров производственного процесса от заданных значений (K_v). Как показало исследование деятельности угледобывающих предприятий, проведенное с участием автора, при низком уровне стандартизации в случае невыполнения планового задания работник производственного участка недополучает от 30 до 50% заработка, а высший менеджмент и собственник предприятия, угольной компании – 5-7% своего дохода, что свидетельствует о дисбалансе интересов названных субъектов. Стандартизация производственных процессов и функций персонала направлена на разработку, освоение и реализацию организационных и управленческих решений, обеспечивающих тесную взаимосвязь производственных операций в пространстве и времени. Несогласованность производственных процессов и функций персонала на угледобывающих предприятиях приводит к получению некачественного

результата, на исправление которого отвлекается значительная часть ресурсов. Непрерывное улучшение стандартов производственной деятельности позволяет снижать величину отклонений параметров производственного процесса от заданных значений и повышать тем самым эффективность и безопасность угольных предприятий.

На основе анализа эмпирического материала двенадцати разрезов и шахт, являющихся типичными для угольной отрасли, с применением предложенных показателей (см. формулы 1, 2) определены признаки, характерные для различных типов взаимодействия участников процесса инвестирования в человеческий капитал предприятия (табл. 4).

Таблица 4 – Характеристика типов взаимодействия участников инвестиционного процесса по критерию баланса интересов по уровням управления

Тип взаимодействия	Уровень управления			Вероятность достижения целей инвестирования
	Стратегический	Тактический	Оперативный	
	Характеристика сбалансированности траектории развития по интересам	Характеристика согласованности позиций персонала	Характеристика стандартизации производственных процессов и трудовых функций	
Комплементарный	Эталонная $K_{сб} \in (0,8; 1,1)$	Высокая $W > 0,7$	Высокая, $K_v < 0,07$; функции текущей деятельности и развития не имеют дефектов	$P_o > 0,8$
Компромиссный	Приемлемая $K_{сб} \in (0,5; 0,7) \cup (1,2; 1,8)$	Нормальная $0,5 < W < 0,7$	Нормальная, $0,07 < K_v < 0,15$; дефекты функций развития, функции текущей деятельности без дефектов	$0,5 < P_o < 0,8$
Конфликтный	Кризисная $K_{сб} \in (0,3; 0,4) \cup (1,9; 2,1)$	Низкая $0,2 < W < 0,4$	Низкая, $0,15 < K_v < 0,30$; дефекты функций развития и отдельных функций текущей деятельности	$0,2 < P_o < 0,5$
Разрушительный	Катастрофическая $K_{сб} < 0,3$; $K_{сб} > 2,1$	Очень низкая $W < 0,2$	Очень низкая, $K_v > 0,30$; дефекты функций текущей деятельности, функции развития отсутствуют	$P_o < 0,2$

Типы взаимодействия существенно различаются степенью сбалансированности интересов: для комплементарного типа характерна согласованность и реализация интересов, при компромиссном – подавляются недо-

минирующие интересы участников инвестиционного процесса, при конфликтом – ущемляются доминирующие интересы, при разрушительном – интересы разнонаправлены. Выделенные признаки позволяют диагностировать тип взаимодействия, а также прогнозировать вероятность достижения целей инвестиций.

Реализация предложенного методического подхода к оценке качества взаимодействия участников инвестиционного процесса на основе критерия «баланс интересов» на стратегическом, тактическом и оперативном уровнях позволяет определять степень выгоды планируемых менеджментом действий для участников инвестиционного процесса, траекторию развития предприятия (подразделения, работника) и выявлять необходимость устранения противоречий в их представлениях о целях и способах развития для формирования эффективного взаимодействия.

6. Разработан комплекс методов управления инвестициями в человеческий капитал, обеспечивающий осуществление циклического процесса развития человеческого капитала угледобывающего предприятия, который заключается в последовательной смене форм реализации инвестиций: инкорпорированной, институциональной и материальной.

Систематизация существующих в экономической литературе подходов к изучению человеческого капитала позволила выявить три наиболее часто используемых: затратный, воспроизводственный и динамический (циклический). При исследовании инновационного развития большинство авторов рассматривают его как циклический процесс. Поскольку инновационные циклы и циклы движения человеческого капитала взаимосвязаны, то принципиально важным для обеспечения инновационного развития предприятия является теоретическое представление о циклическом характере инвестирования в человеческий капитал.

В циклическом процессе развития человеческого капитала предприятия необходимо выделить два явления: 1) фазы формирования инкорпорированных, институциональных и материальных инвестиций; 2) трансформацию инвестиций из одной формы в другую (рис. 12).



Рисунок 12 – Циклический процесс формирования и использования человеческого капитала предприятия

На протяжении каждой фазы изменяются мотивы, квалификация, стимулы и полномочия, обеспечивающие применение и развитие креативных способностей работников. Для последовательной непрерывной разработки и осуществления комплексов инноваций требуется ряд циклов, в результате трансформация человеческого капитала предприятия принимает вид спирали.

При разработке методов управления инвестициями в человеческий капитал предприятия диссертант концептуально исходил из того, что эти методы должны регулировать как фазы реализации инвестиций, так и последовательную трансформацию их форм. В связи с этим основными методами управления инвестициями в человеческий капитал предприятия, по мнению автора, являются следующие: позиционирование персонала, мотивирующая аттестация, стандартизация и регламентация производственных процессов и функций, целевое повышение квалификации, бюджетирование развития человеческого капитала (рис. 13).

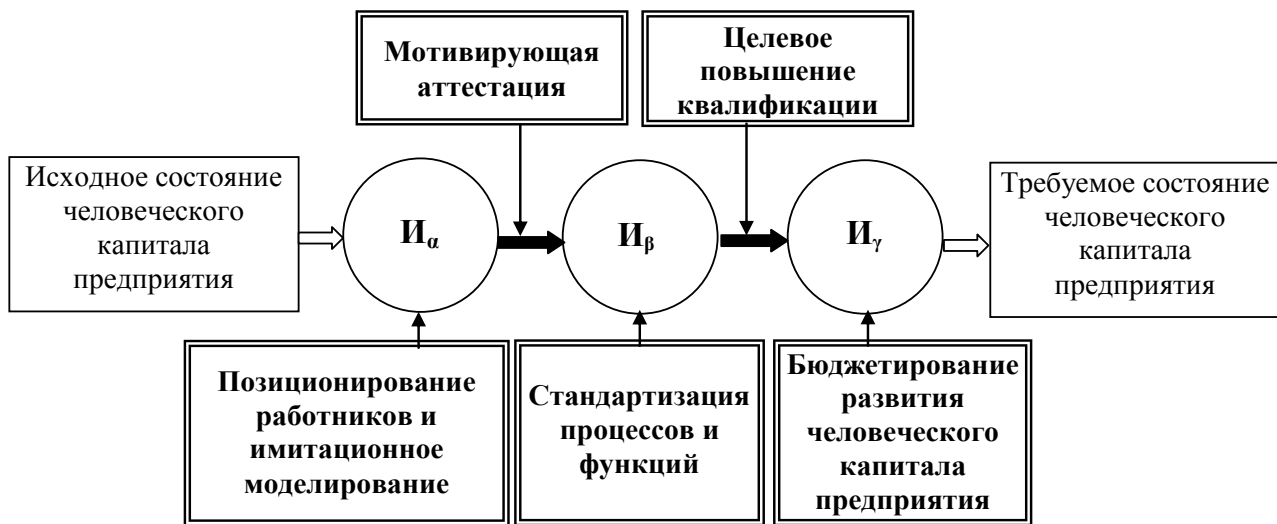


Рисунок 13 – Схема направлений инвестирования и методов управления инвестициями в человеческий капитал предприятия

Метод позиционирования работников включает имитационное моделирование развития предприятия и работников, оценку согласованности позиций участников инвестирования в человеческий капитал предприятия относительно целей и способов развития и дифференциацию работников по критерию инвестиционной привлекательности. Оценка согласованности позиций участников инвестирования, в свою очередь, включает следующие этапы: определение участников инвестиционного процесса, идентификацию их целей, выявление мнений относительно факторов, влияющих на достижение целей инвестирования, расчет коэффициента конкордации и установление областей (зон) с низким и очень низким уровнями согласования позиций.

Дифференциация работников по критерию инвестиционной привлекательности представляет собой совокупность приемов, позволяющих определять, во-первых, обобщающие показатели проблемно-содержательных блоков, отражающих потенциал развития работника и риск инвестирования в создание условий по реализации этого потенциала, во-вторых, – интегральный показатель, который является основанием для ранжирования работников по уровню инвестиционной привлекательности. Предложенный метод является основой для выбора вариантов инвестиционных решений.

Метод мотивирующей аттестации включает этапы идентификации

интересов работника, оценку его профессионально значимых свойств, установление согласованных между работодателем и работником целей развития человеческого капитала, определение необходимых инвестиций для достижения поставленных целей, установление доли соинвестирования каждого из участников инвестиционного процесса.

Целевое повышение квалификации, как один из методов управления инвестициями в человеческий капитал предприятия, может осуществляться в различных формах: подготовка кадров высшей квалификации, обучение действием, стажировки, ротация, бенчмаркинг и др. Для развития креативных способностей среди форм повышения квалификации целесообразно предусмотреть такие, которые позволяют осваивать теорию решения изобретательских задач и эвристические способы. Принципиальными моментами при использовании данного метода является необходимость постановки менеджментом предприятия работнику конкретной цели изменения понимания, знаний, умений и навыков, а также определение совместно с этим работником результатов, ожидаемых от повышения квалификации.

Применение **метода стандартизации** производственного процесса осуществляется на основе расчета технологических параметров отдельных процессов и обеспечения тесной взаимосвязи этих процессов. Стандартизация трудовых функций персонала осуществляется на основе декомпозиции целей развития предприятия, распределения полномочий и ответственности и закрепления их в должностных инструкциях.

Метод бюджетирования реализуется с помощью системы лицевых счетов, отражающих величину полученной от совершенствования производства экономии ресурсов и направления их использования. Главными направлениями распределения сэкономленных средств являются поощрение работников, обеспечивших улучшение производственного процесса, повышение их квалификации, а также ресурсное обеспечение дальнейшего совершенствования производственных процессов. Осуществление этого метода требует учета и контроля результатов деятельности каждого работника. Метод реализуется с использованием специальной формы учета,

которая позволяет визуализировать результаты деятельности и контролировать траекторию развития работников.

Выбор конкретных методов управления зависит от исходной структуры человеческого капитала предприятия и характера решаемой инновационной задачи. Контроль инвестиционного процесса на каждом из этапов и в конце инвестиционного цикла рекомендуется осуществлять с использованием методов мониторинга и SWOT-анализа.

7. Разработан механизм управления инвестициями в человеческий капитал угледобывающего предприятия, включающий систему методов и средств, определяющих порядок регулирования социально-трудовых отношений участников инвестиционного процесса по поводу приращения и использования человеческого капитала предприятия с целью обеспечения эффективного инновационного развития предприятия.

В теории управления понятие «механизм» трактуется как система, определяющая порядок какого-либо вида деятельности. Механизм управления инвестициями в человеческий капитал предприятия, по мнению автора, представляет собой систему методов и средств формирования и регулирования отношений участников инвестиционного процесса по поводу приращения и использования человеческого капитала с целью обеспечения требуемой динамики инновационного развития и получения на этой основе социально-экономического эффекта в текущем и стратегическом периодах.

Главной задачей механизма управления инвестициями в человеческий капитал предприятия является определение и регулирование параметров инвестиционного процесса, обеспечивающих эффективное накопление и использование человеческого капитала для реализации стратегии инновационного развития.

В контексте управления инвестициями в человеческий капитал предприятия в функциональные обязанности каждого работника предприятия должна входить деятельность по изменению индивидуальной составляю-

щей человеческого капитала, а в обязанности менеджмента предприятия – деятельность по формированию корпоративной составляющей, соответствующей стратегии развития предприятия. Реализация этих функций достигается формированием системы институтов, обеспечивающей интегрирование локальных задач отдельных работников и уровней управления предприятия в единую целевую установку. В структуре механизма управления инвестициями в человеческий капитал предприятия автором выделены следующие базовые институты: инвестиционная и инновационная политика, стандарты производственных процессов и функций, программы развития предприятия (подразделения) и работника, система повышения квалификации, система учета и контроля результатов реализации программ развития (рис. 14).

К функциям менеджеров угледобывающих предприятий по управлению инвестициями в человеческий капитал предприятия относятся:

1. Разработка стратегии развития предприятия и инвестиционной политики. Реализация этой функции предполагает формирование системы целей и целевых показателей инвестиционной деятельности на рассматриваемый период, определение приоритетных задач, решаемых в ближайшем будущем.

2. Планирование развития человеческого капитала предприятия и привлечения для этого инвестиций из различных источников. Предусматривается разработка текущих планов развития человеческого капитала и соответствующих бюджетов.

3. Создание информационного обеспечения управления инвестициями в человеческий капитал предприятия для обоснования управленческих решений. Указанная функция связана с определением информационных потребностей системы управления инвестиционным процессом; организацией мониторинга качества взаимодействия участников инвестиционного процесса и инвестиционной привлекательности работников; учетом результатов реализации программ развития человеческого капитала предприятия.



Рисунок 14 – Структура механизма управления инвестициями в человеческий капитал предприятия

4. Разработка системы стимулирования реализации управленческих решений в области инвестиций в человеческий капитал предприятия. Содержание этой функции включает создание системы поощрений и санкций участников инвестиционного процесса за достижение или недостижение целевых параметров инвестиционного процесса.

5. Контроль реализации принятых управленческих решений в области инвестиций в человеческий капитал предприятия, что связано с созданием системы внутреннего контроля и определением системы контролируемых показателей.

К функциям работников по управлению инвестициями в человеческий капитал предприятия относится управление инвестиционной привлекательностью, что подразумевает формирование и реализацию такой программы саморазвития работника, которая ориентирована на баланс интересов работодателя и работника в отношении распределения полученного социально-экономического эффекта и рисков, связанных с инвестиционным процессом.

Для осуществления управления инвестициями в человеческий капитал предприятия целесообразно использовать предложенный алгоритм, в котором выделены три блока: блок управления инвестициями в индивидуальную составляющую человеческого капитала, блок управления инвестициями в корпоративную составляющую человеческого капитала, а также блок, обеспечивающий сопряженное изменение той и другой составляющих (рис. 15). Разработанный алгоритм ориентирован на инновационное развитие, поскольку требования к качеству человеческого капитала определяются исходя из необходимого уровня креативности работников. Возможно и более широкое применение данного алгоритма при условии адаптации его к соответствующей стратегии развития предприятия.

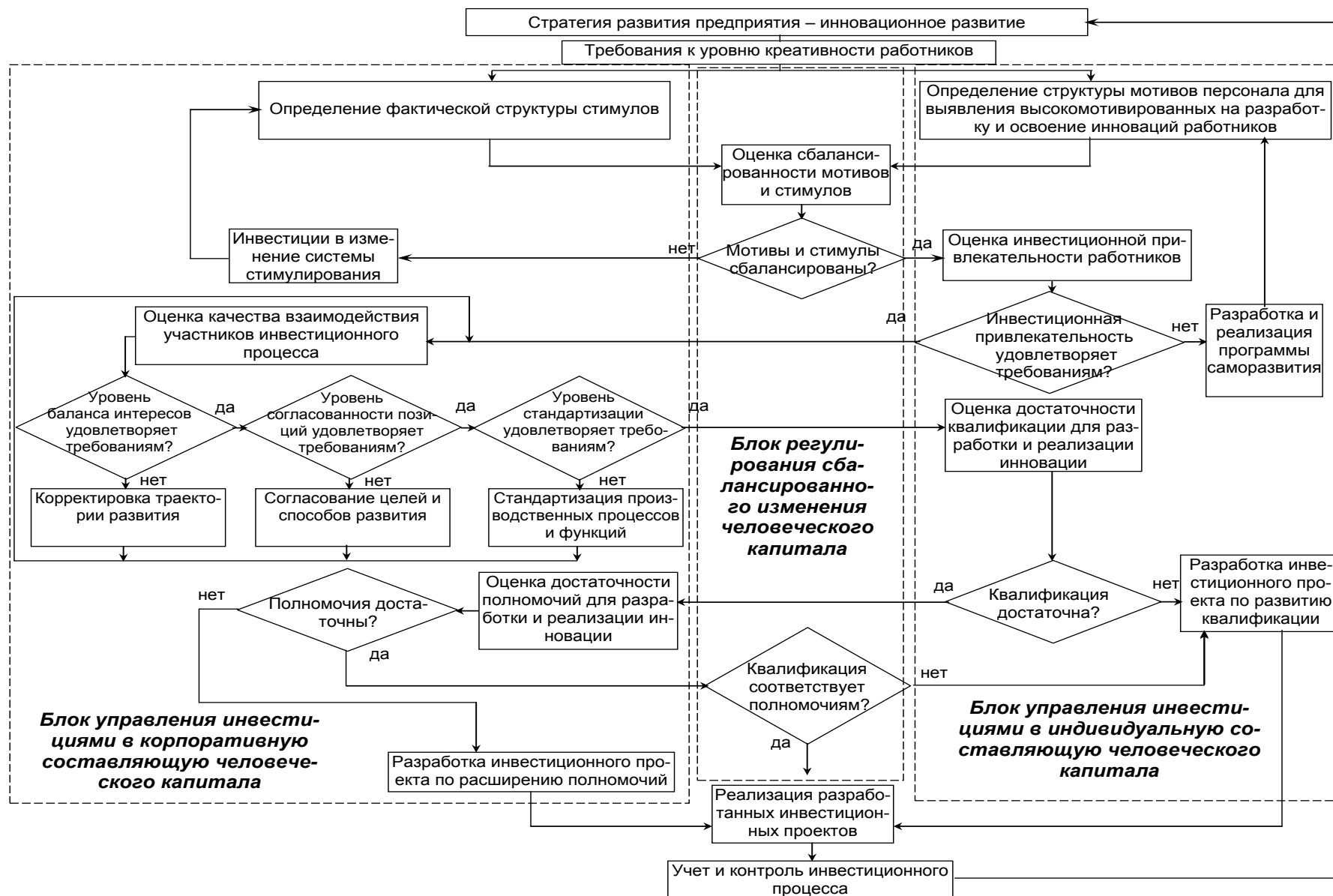


Рисунок 15 – Алгоритм управления инвестициями в человеческий капитал предприятия

Для реализации алгоритма разработаны методические положения по диагностике резервов повышения эффективности управления инвестициями в человеческий капитал угледобывающего предприятия, суть которых состоит в следующем: 1) резервы повышения экономической эффективности управления заключаются в росте эффективности выполнения трудовой функции на основе изменения мотивации, квалификации, стимулов, полномочий и проявляются в увеличении добавленной стоимости, создаваемой персоналом на своих рабочих местах; 2) резервы повышения социальной эффективности управления связаны с увеличением вовлеченности персонала всех уровней управления в реализацию стратегии инновационного развития, что будет способствовать росту показателей уровня согласованности целей развития предприятия и способов их достижения, а также повышению уровня стандартизации функций и производственных процессов. Для определения резервов используются фактические и максимально возможные значения социальной и экономической эффективности управления (в качестве максимально возможных значений целесообразно принимать показатели, достигнутые на предприятиях, занимающих лидирующие позиции на рынке).

Разработанный механизм управления инвестициями в человеческий капитал предприятия использовался в практике следующих угледобывающих предприятий и компаний:

- на шахте «Распадская» – при разработке программ развития подразделений и ключевого персонала;
- на разрезе «Междуреченский» и ОАО «УК «Кузбассразрезуголь» при определении путей формирования высокоэффективной структуры управления;
- в ОАО «Гуковуголь» – при определении принципиальной возможности и конкретных путей преобразования в эффективную, рентабельную угольную компанию;
- в ОАО «СУЭК» – при разработке программы повышения эффективности и безопасности производства на 2007-2008гг.; при организации инновационной деятельности; при определении резервов повышения эффективности

управления производством и организации полномасштабного инновационного процесса на предприятиях компании.

Опробование теоретических принципов, методов и методик в процессе управления инвестициями в человеческий капитал и полученные результаты на ряде угледобывающих предприятий позволили сделать вывод о правомерности методологии, представленной в данной работе, и о возможности ее применения в качестве инструмента для обеспечения требуемой динамики инновационного развития промышленных предприятий, особенно угольной отрасли.

ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Монографии:

1. Коркина, Т. А. Развитие компетенций персонала горнодобывающего предприятия / Л. В. Лабунский, Н. В. Галкина, Т. А. Коркина – Екатеринбург: Изд-во УрО РАН, 2003. – 232 с. (14,5 п. л. – 0,9 авт.).
2. Коркина, Т. А. Инвестиции в человеческий капитал горного предприятия: теория и практика управления / Т.А. Коркина – Екатеринбург: Изд-во УрО РАН, 2009. – 275 с. (16 п.л.).

Статьи в научных журналах, рекомендуемых ВАК РФ:

3. Коркина, Т.А. Графическая модель оценки стратегии развития предприятия/ Т.А. Коркина, Н.В. Яблонских // Вестник ЧелГУ. Серия «Экономика». – 2007. – №5. – С. 106-113 (0,5 п.л.– 0,3 авт.).
4. Коркина, Т.А. Инновационная модель технологического развития угледобывающего предприятия / В.П. Баскаков, Н.В. Галкина, Т.А. Коркина, С.А. Устинова // Уголь. – 2007. – № 9. – С. 22–25; – № 10. – С. 13–15 (1,2 п. л. – 0,4 авт.).
5. Коркина, Т.А. Система отношений персонала как фактор конкурентоспособности предприятия/ Н.В. Галкина, Т.А. Коркина, С.А. Устинова // Уголь. – 2007. – № 10. – С. 77–79 (0,6 п. л. – 0,3 авт.).
6. Коркина, Т.А. Формализация процесса социально-экономической адаптации угледобывающего предприятия к инновационной модели технологического развития / Н.В. Галкина, Т.А. Коркина, С.А. Устинова // Горн.

инф.-аналит. бюлл. / Моск. гос. горн. ун-т. – 2007. – № 10. – С. 391–399 (0,8 п. л. – 0,3 авт.).

7. Коркина, Т.А. Взаимодействие как фактор обеспечения безопасности персонала угледобывающего предприятия /Т.А. Коркина, С.А. Устинова //Безопасность угледобычи: отдельный выпуск горн. инф.-аналит. бюлл. – 2007. – №ОВ17 – С. 232-239 (0,5 п. л. – 0,3 авт.).

8. Коркина, Т.А. Мотивация и демотивация персонала производственного подразделения/ Т.А. Коркина // Уголь. – 2008. – Специальный выпуск СУЭК – С. 52-53 (0,1 п. л.).

9. Коркина, Т.А. Производственная функция и оценка качества ее выполнения / П.А. Галкин, Т.А. Коркина, С.А. Устинова // Уголь. – 2008. – Специальный выпуск СУЭК – С. 62-63 (0,2 п. л. – 0,1 авт.).

10. Коркина, Т.А. Японская система управления персоналом (обзор по итогам командировки) / Т.А. Коркина, И.А. Боковикова //Управление персоналом. – 2008. – №6. – С. 26-29 (0,3 п. л. – 0,2 авт.).

11. Коркина, Т.А. Методические подходы к совершенствованию организационной структуры администраций субъектов Российской Федерации/ В.П. Мазикин, П.Д. Косинский., Т.А. Коркина, Б.В. Савенков // Вестник ЧелГУ. Серия «Экономика». – 2009. – №3. – С. 41- 46 (0,6 п.л.– 0,2 авт.).

12. Коркина, Т.А. Развитие инновационной восприимчивости персонала угледобывающих предприятий / Т.А. Коркина//Горн. инф.-аналит. бюлл. – 2009. – №6 – С. 67-75 (0,7 п. л.).

13. Коркина, Т.А. Управление инвестициями в персонал угледобывающего предприятия: цели и средства / Т.А. Коркина // Уголь. – 2009. – №8. – С. 52-55 (0,5 п. л.).

14. Коркина, Т.А. Принципы управления инвестициями в человеческий капитал предприятия / Т.А. Коркина //Управление персоналом. – 2009. – № 17. – С. 30-33 (0,5 п. л.).

15. Коркина, Т.А. Инвестиционная привлекательность работников горнодобывающего предприятия: понятие и оценка/ Т.А. Коркина // Горн. инф.-аналит. бюлл.– 2009. – № 10. – С. 234–241 (0,8 п. л.).

16. Коркина, Т.А. О механизме управления квалификационным развитием персонала горнодобывающего предприятия / Т.А. Коркина // Горный журнал. – 2009. – № 12. – С. 62-64 (0,4 п.л.).

**Препринты, статьи в сборниках, журналах
и материалах конференций:**

17. Коркина, Т.А. Социальные технологии – инновационный ресурс управления/ Т.А. Коркина //Россия на пути реформ: механизмы интеграции современного общества: Докл. и выступл. участников секции «Проблемы управления и рынка труда в свете интеграционных процессов» XVI республиканской научно-практической конференции. – Челябинск, 1999. – С.48-50 (0,2 п. л.).

18. Коркина, Т.А. Субъекты управления социально-экономическим развитием муниципального образования/ Т.А. Коркина //Матер. науч.-практ. конф. – Челябинск: ЧелГУ, 2003. – С. 133-134 (0,1 п. л.).

19. Коркина, Т.А. Графоаналитический способ определения результатов деятельности работников муниципалитета / Т.А. Коркина, А.М. Макаров, В.М. Улановский //Муниципальная служба. – 2004. – №1.– С. 46-48 (0,3 п.л. – 0,1 авт.).

20. Коркина, Т.А. Направления совершенствования управления социально-экономическим развитием муниципального образования / Т.А. Коркина // Вестник Челябинского государственного университета. Серия 7. Государственное и муниципальное управление. – 2004. – №1 – С. 56-59 (0,2 п. л.).

21. Коркина, Т.А. Программно-целевое управление развитием малого города: механизм реализации / Т.А. Коркина, В.М. Улановский// Городское управление. – 2005. – № 4. – С. 49-52 (0,3 п.л. – 0,2 авт.).

22. Коркина, Т.А. Инновационная активность персонала угледобывающего предприятия: Препринт/ Т.А. Коркина – Челябинск: НТЦ-НИИОГР, 2005. – 35 с. (1,6 п. л.).

23. Коркина, Т.А. Баланс интересов как критерий разработки программы развития предприятия (на примере ОАО «Южный Кузбасс»): Препринт / Т.А. Коркина, Н.В. Яблонских. – Челябинск: НТЦ-НИИОГР, 2006. – 20 с. (1,2 п. л. – авт. 0,6).

24. Коркина, Т.А. Хозрасчет на принципах «внутреннего банка»/ С.В. Еф-

ремова, Т.А. Коркина, В.А. Макарова // Проблемы управления развитием регионов и муниципалитетов: матер. науч.-практ. конф. (Челябинск, 8 дек.2006) / Челяб. гос. ун-т. – Челябинск: Энциклопедия, 2007. – С. 127-135 (0,5 п.л. – 0,2 авт.).

25. Коркина, Т.А. Методологические аспекты социально-экономической адаптации угледобывающего предприятия к инновационному технологическому развитию/ Н.В. Галкина, Т.А. Коркина, Л.В. Лабунский //Вестник Южно-Уральского гос. у-та. сер. «Экономика и менеджмент», вып. 3. – 2007. – №17 – С. 23-31 (0,4 п.л. – 0,2 авт.).

26. Коркина, Т.А. Японский опыт регулирования социально-трудовых отношений: Препринт/ Т.А. Коркина, И.А. Боковикова – Челябинск: НТЦ-НИИОГР, 2007. – 40 с. (2,3 п.л. –1,2 авт.).

27. Коркина, Т.А. Рыночная ценность и инвестиционная привлекательность персонала горнодобывающих предприятий / В.Ф. Горшенин, Т.А. Коркина, Л.В. Лабунский, С.А. Устинова //Изв. вузов. Горный журнал. – 2008. – №1. – С. 32-37 (0,5 п.л. – 0,2 авт.).

28. Коркина, Т.А. Совершенствование организационной структуры исполнительных органов субъектов РФ/ Т.А. Коркина, Б.В. Савенков //Голиковские чтения: Сб. науч. тр. /Отв. ред. А.Ю. Даванков. – Челябинск:ЧелГУ. – №3. – 2008 – С. 63-68 (0,4 п.л. – 0,2 авт.л.).

29. Коркина, Т.А. Концептуальные положения инвестирования в человеческий капитал угледобывающего предприятия / Т.А. Коркина// Изв. вузов. Горный журнал. – 2009. – № 6. – С. 23-29 (0,6 п.л.).

30. Коркина, Т.А. Управление инвестициями в человеческий капитал в условиях инновационного развития (на примере угледобывающего предприятия)/ Т.А. Коркина//Теория и практика управления в социально-экономических системах: матер. третьей науч.-практ. конф. (Челябинск, 18 марта 2009г.) / Челяб. гос. ун-т. – Челябинск: Энциклопедия, 2009. – С. 195-200 (0,3 п.л.).

31. Коркина, Т.А. Цена и ценность инженерной службы угледобывающего предприятия в условиях инновационного развития/А.Б. Килин, В.А. Азев, А.С. Костарев и др. – Вып.2. – М.: Изд-во «Горная книга», 2009. – 27с. (1,9 п.л. – 0,3 авт.).

Подписано в печать 18.03.10.
Формат 60x84 1/16. Бумага типографская №2.
Печать офсетная. Усл. печ. л. 2,3 . Уч. изд. л.3,3 .
Тираж 130 экз. Заказ 20. Бесплатно.

Челябинский государственный университет
454021, ул. Бр. Кашириных, 129

Полиграфический участок Издательского центра ЧелГУ
454021 Челябинск, ул. Молодогвардейцев, 57 «б»