

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

А. Ю. Коковихин

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург, Российская Федерация

Информация о статье

Дата поступления
13 декабря 2016 г.

Дата принятия к печати
19 января 2017 г.

Дата онлайн-размещения
28 февраля 2017 г.

Ключевые слова

Инвестиционный климат;
управление человеческими
ресурсами; механизм
управления; факторы
управления; Свердловская
область

Аннотация

Предпринимательское сообщество низко оценивает удовлетворенность доступности трудовых ресурсов необходимой квалификации, которая является важнейшим условием инвестиционной привлекательности регионов и территорий, что обеспечивает актуальность исследования влияния на данную оценку факторов предложения труда и разработки механизмов управления человеческими ресурсами. При анализе факторов предложения труда учитывались две возможные стратегии найма персонала: на территориальном и внешнем рынке труда (территориальная мобильность). Также оценивалась корреляционная зависимость между значением «удовлетворенность предпринимателей наличием на территории муниципалитета трудовых ресурсов необходимой квалификации» и факторами предложения труда по данным опроса субъектов малого и среднего предпринимательства в муниципальных образованиях Свердловской области. Показавшие существенное значение факторы предложения труда учтены в модели механизма управления человеческими ресурсами муниципального образования, предложенной в статье. Кроме того, в исследовании представлены рекомендации по изменению методологии оценки удовлетворенности предпринимателей наличием на территории муниципалитета трудовых ресурсов необходимой квалификации, позволяющие выявлять непосредственные результаты деятельности органов местного самоуправления.

HUMAN RESOURCE POLICIES AIMED AT INCREASING THE MUNICIPAL TERRITORY'S INVESTMENT ATTRACTIVENESS

Alexander Yu. Kokovikhin

Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russian Federation

Article info

Received
December 13, 2016

Accepted
January 19, 2017

Available online
February 28, 2017

Keywords

Investment climate; human
resources management;
governance mechanism;
management factors;
Sverdlovsk oblast

Abstract

Business community is dissatisfied with the level of availability of the required qualification workforce, which, in its turn, is a crucial factor of investment attractiveness of regions and territories. The above-mentioned facts ensure the topicality of studying such factors as the labour supply and development of human resource management mechanisms and their influence on the business community satisfaction. When analyzing the labour supply factor, two possible recruitment strategies were considered: recruitment at the regional labour market and recruitment at the national labour market. The author also analyzed the correlation between «the level of entrepreneurs' satisfaction with the availability of the required qualification workforce at the territory of the municipality» and the factors of labour supply. The author used the data of the survey of small and medium-sized businesses of Sverdlovsk Oblast's municipalities. The factors of labour supply, which proved to be significant, were taken into account in the model of a municipality's human resource management mechanisms, proposed in this article. Moreover, the author recommends changing the methods of assessment of entrepreneurs' satisfaction with the availability of the required qualification workforce at the territory of the municipality, which will make the results of work of local authorities to be clearly seen.

Инвестиционный климат государств, регионов и территорий приобретает решающее значение для их экономического развития в условиях глобализации экономики, основанной на частном владении капиталом. Такая оценка роли инвестиционного климата приобрела характер консенсуса в экономической литературе [1, с. 9; 2, с. 103]. В широком смысле инвестиционный климат понимается как совокупность экономических, социальных, политических и правовых условий вложения инвестиций в объекты предпринимательской и иной деятельности в целях получения прибыли и достижения другого полезного эффекта, предопределяющих привлекательность и целесообразность инвестирования в экономическую систему и степень реализации этих возможностей [3, с. 38].

Инвестиционный климат включают две составляющих: инвестиционная привлекательность и инвестиционная активность. Инвестиционная привлекательность, в свою очередь, объединяет инвестиционный потенциал и уровень национальных (региональных, территориальных) инвестиционных рисков.

Инвестиционный потенциал государства (региона, территории) — это совокупность инвестиционных ресурсов, дающих физическую возможность хозяйствующим субъектам вкладывать инвестиции в экономику. Инвестиционный риск государства (региона, территории) представляет собой вероятность неполного использования инвестиционного потенциала. Инвестиционная активность государства (региона, территории) характеризуется фактической интенсивностью инвестиционной деятельности, которая определяется объемом и темпами привлечения инвестиций [4, с. 35].

Важнейшим ресурсом, составляющим инвестиционный потенциал, выступают количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов, институты рынка труда, используемые механизмы управления человеческими ресурсами, которые в целом обеспечивают доступность для инвестора трудовых ресурсов необходимой квалификации [5].

При принятии решения для инвесторов и органов власти важными являются относительные показатели инвестиционного климата, представленные в соответствующих рейтингах, в том числе национальном и региональных рейтингах состояния инвестиционного климата¹.

¹ Доклад «Ведение бизнеса 2016: оценка качества и эффективности регулирования». URL: <http://russian.doingbusiness.org/rankings>; Национальный рейтинг состояния инвестиционного климата в субъектах Российской Федерации. URL: <http://www.investinregions.ru/rating>.

В национальном рейтинге оценивается доступность трудовых ресурсов необходимой квалификации, получаемая в результате опроса юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, которые набирали новых сотрудников в течение последних 12 мес. Анализируются четыре вида деятельности: промышленность, сельское хозяйство, строительство, транспорт и связь.

В качестве критериев удовлетворенности респондентам предлагается учитывать:

- наличие достаточного количества трудовых ресурсов необходимой квалификации в субъекте Российской Федерации;
- количество времени, затраченное на поиск трудовых ресурсов необходимой квалификации;
- денежную стоимость поиска трудовых ресурсов;
- профессионализм найденных трудовых ресурсов.

В зависимости от уровня удовлетворенности инвесторы выставляют баллы: 1 — очень плохо; 2 — скорее плохо; 3 — средняя оценка; 4 — хорошо; 5 — отлично.

Средние значения по пяти группам регионов (А — регионы с лучшими результатами; В — регионы с результатами выше среднего уровня; С — регионы с результатами среднего уровня; D — регионы с результатами ниже среднего уровня; Е — регионы с худшими результатами) демонстрируют незначительный разброс от «средней оценки» до «хорошо». В целом по стране значения показателя «уровень удовлетворенности инвесторов доступностью трудовых ресурсов необходимой квалификации» ниже, чем по другим направлениям оценки (рис. 1).

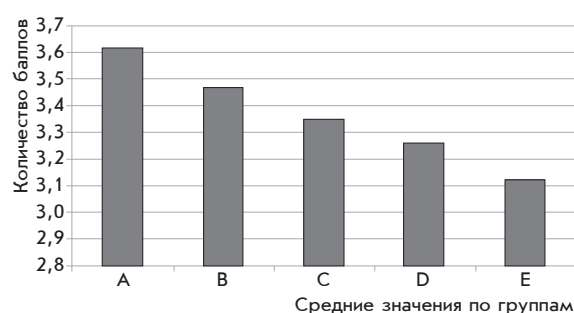


Рис. 1. Результаты Национального рейтинга состояния инвестиционного климата по показателю «Оценка доступности трудовых ресурсов необходимой квалификации» в 2015 г.

Составлено по данным рейтинга состояния инвестиционного климата в субъектах Российской Федерации.

URL: <http://www.investinregions.ru/rating>

В Национальном рейтинге состояния инвестиционного климата 2016 г., подготовленном по итогам 2015 г., Свердловская область входит во вторую группу из пяти. По сравнению с прошлым годом рост составил 12 позиций.

В то же время, оценка удовлетворенности предпринимателей доступностью трудовых ресурсов необходимой квалификации составила 3,1 балла, что соответствует группе Е (регионы с наименьшими значениями показателей).

Необходимо отметить, что место в рейтинге и динамика результатов учитываются при оценке эффективности деятельности глав исполнительной власти субъектов Федерации, что делает рейтинг эффективным механизмом мотивации исполнительных органов власти к реализации задач государственной политики управления человеческими ресурсами на региональном уровне. В целях повышения инвестиционной привлекательности региона 30 декабря 2014 г. Председателем Правительства Свердловской области утвержден План мероприятий (Дорожная карта) по повышению позиций региона в Национальном рейтинге состояния инвестиционного климата в субъекте Федерации на 2015–2017 гг.² В Дорожной карте установлены целевые значения показателя «удовлетворенность предпринимателей доступностью трудовых ресурсов необходимой квалификации» на 2015, 2016 и 2017 г., составляющие 3,2, 3,5 и 4,0 балла соответственно. Достижение показателем значения 4,0 балла позволит Свердловской области войти в пятерку регионов по удовлетворенности предпринимателей доступностью трудовых ресурсов необходимой квалификации.

Значительная часть мероприятий Дорожной карты определена для исполнения органам местного самоуправления. Мотивация администраций муниципалитетов к качественному и оперативному исполнению задач по повышению инвестиционной привлекательности территории обеспечивается внедрением механизма рейтинга. Показатель «удовлетворенность наличием трудовых ресурсов необходимой квалификации» является одним из параметров, оцениваемых в ходе опроса предпринимателей.

В отличие от регионального уровня управления, для которого разработано значительное количество методических рекомендаций по управлению человеческими ресурсами в целях повышения инвестиционной привле-

² URL: http://mir.midural.ru/sites/default/files/dorozhnaya_karta_-_utverzhenie.pdf.

кательности региона³, для муниципального уровня таких разработок недостаточно. В данном исследовании предпринимается попытка восполнения этого дефицита. При этом информация об оценках предпринимателями в Свердловской области наличия трудовых ресурсов необходимой квалификации, полученная в результате выполнения в 2015 г. государственного контракта для Министерства инвестиций и развития Свердловской области⁴, позволила провести исследование, целью которого является оценка влияния факторов рынка труда на инвестиционную привлекательность региона, необходимая для разработки механизма управления человеческими ресурсами.

В работах по теории менеджмента представлен широкий спектр определений механизма управления. В классических переводных работах он определяется как «совокупность средств воздействия, используемых в управлении, или, точнее, комплекс рычагов, используемых в управлении» [6, с. 33]; а также как «совокупность действий и методов воздействия на деятельность людей с целью побуждения их к достижению организационных целей» [7, с. 46].

При всем разнообразии определений механизма управления неизменными остаются его основные структурные элементы, включающие цели управления, критерии управления (количественный аналог целей), факторы управления (элементы объекта управления) и их связи, на которые осуществляется воздействие в интересах достижения поставленных целей. Сюда же следует включить методы воздействия на данные факторы управления, ресурсы управления (материальные и финансовые), социальный и организационный потенциалы, при использовании которых реализуется избранный метод управления и обеспечивается достижение поставленной цели.

Исходя из цели и предмета исследования объектом управления выступают человеческие ресурсы муниципального образования. При выявлении факторов управления учитывалась позиция академика А. И. Татаркина, рассматривающего инвестиционный климат как совокупность внешних и внутренних факторов, влияющих на деятельность субъектов малого и среднего предпринимательства [8]. Список факторов инвестиционного климата

³ Сборник лучших практик по улучшению инвестиционного климата в субъектах Российской Федерации. М. : АНО «АСИ», 2016. URL: <https://asi.ru/upload/iblock/411/BestPractice.pdf>.

⁴ Государственный контракт № 0162200032215000009-0657446-01.

целесообразно разделить на две основные группы:

- ресурсные факторы (политические, экономические, природно-климатические, правовые, культурные, инфраструктурные и др.);
- институциональные факторы (формальные и неформальные правила функционирования экономических агентов).

В ресурсной теории в качестве основы долгосрочной конкурентоспособности фирмы предлагаются характеристики имеющихся у нее средств и возможностей. С точки зрения Б. Вернерфельта любая организация способна обеспечить себе устойчивую конкурентоспособность за счет рационального управления и совместного использования материальных и нематериальных ресурсов, находящихся в ее распоряжении [9, р. 179]. Человеческие ресурсы являются одним из важнейших условий долгосрочной конкурентоспособности [10, с. 14] и, соответственно, фактором инвестиционной привлекательности территории.

Выявление переменных эконометрической модели (исследование вклада человеческих ресурсов в формирование инвестиционной привлекательности территории) основывалось на микроэкономической теории рынка труда: факторы предложения труда обеспечивают увеличение или уменьшение предложения труда [11, с. 174], непосредственно влияя на доступность для инвестора трудовых ресурсов необходимой квалификации.

Внешние факторы оказывают действие на институциональную структуру в конкретной сфере, которая обеспечивает организациям преимущества в осуществлении экономической деятельности. Например, некоторые предприятия достигают более высоких результатов в своей работе, если получают институциональную поддержку [12, р. 45]. В этой связи институциональные факторы рассматривались в рамках подхода «бэнчмаркинга» как лучшие институциональные практики и нашли отражение в модели механизма управления человеческими ресурсами муниципального образования.

Представленный теоретический подход, рассматривающий качество ресурсов и институтов как основу инвестиционного климата и объект управления в публичной политике, объединяет таких исследователей в теории предпринимательства, как У. Баумоль [13], П. Рейнальдс [14], С. Шейн [15] и Й. Лернер [16]. В частности, лауреат Международной премии за вклад в исследование предпринимательства и малого бизнеса 2010 г. Й. Лернер основными направлениями эффективной

публичной политики развития предпринимательства считает качество инфраструктуры и распространение лучшей институциональной практики [16, р. 33].

Методология исследования включает аккумуляцию информации с применением нескольких методов: анализ научных публикаций, проведение структурированных интервью и эконометрического анализа. Используемые материалы содержат данные как исторического характера, так и информацию, относящуюся к настоящему времени. Указанные методы связаны с исследованием социальных феноменов: национальной культуры, ценностей, поведения и практики управления персоналом. Таким образом, сбор, отбор и анализ сведений с помощью методов интерпретации, раскрывающих идеи (смыслы), формирующиеся в хозяйственной деятельности людей, и показывающих сферу их применения, обеспечивают основу для получения видимых результатов и формирования рекомендаций. Перечисленные методы используются также для углубленного анализа данных, полученных из полуструктурированных интервью с руководителями и специалистами по управлению персоналом, с целью изучения подходов и практики в этой сфере.

В декабре 2015 г. по заказу Министерства инвестиций и развития Свердловской области было проведено исследование комплексной оценки состояния инвестиционного климата в муниципальных образованиях, расположенных на территории региона⁵. Основная цель исследования — определение уровня удовлетворенности предпринимательского сообщества условиями ведения бизнеса в Свердловской области. В ходе работы был проведен опрос предпринимателей, направленный на изучение институциональной среды ведения бизнеса в муниципальных образованиях области. В опросе приняли участие 973 субъекта малого и среднего предпринимательства, распределенные по видам деятельности в следующем процентном выражении:

- производство и распределение газа, электроэнергии и воды (12,23 %);
- строительство (11,31 %);
- оптовая и розничная торговля (25,90 %);
- гостиницы и рестораны (12,74 %);
- транспорт и связь (12,13 %);
- прочие виды деятельности (25,69 %).

Субъекты малого и среднего предпринимательства, принимавшие участие в опросе,

⁵ Государственный контракт № 0162200032215000009-0657446-01.

по численности занятых в данной сфере соответствуют критериям, представленным в Федеральном законе «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ.

Географический охват исследования включает 73 муниципальных образования Свердловской области: Восточный управленческий округ (23,74 %); Южный управленческий округ (20,86 %); Горнозаводской управленческий округ (16,34 %); Западный управленческий округ (15,72 %); Северный управленческий округ (17,68 %); г. Екатеринбург (5,65 %).

Обобщение результатов опроса позволило выявить долю респондентов, удовлетворенных наличием на территории муниципалитета трудовых ресурсов необходимой квалификации, и сформировать рейтинг муниципальных образований по значению этого показателя.

В целях выявления влияния факторов рынка труда на инвестиционную привлекательность муниципалитета изучалась корреляционная зависимость между значением «удовлетворенность предпринимателей наличием на территории муниципалитета трудовых ресурсов необходимой квалификации» и факторами предложения труда.

Факторы предложения труда, использованные в корреляционном анализе, взяты в работах российских исследователей, изучавших рынки труда различного уровня (табл. 1) [17, с. 170]. При их анализе учитывались две

возможные стратегии найма персонала: на территориальном и внешнем рынках труда (территориальная мобильность). При отборе факторов предложения труда учитывалась возможность влияния на них органов местного самоуправления⁶.

В ходе опроса получены ненулевые результаты по 72 из 73 муниципальных образований (рис. 2). Наблюдаемая вариация позволяет провести оценку корреляционной зависимости между уровнем удовлетворенности предпринимателей доступностью трудовых ресурсов необходимой квалификации и факторами предложения труда (см. табл. 1). Существенные значения коэффициентов корреляции получены для следующих факторов:

- численность трудоспособного населения (0,532);
- количество жителей, имеющих среднее профессиональное образование (0,434);
- относительный уровень заработной платы (–0,642);
- трудовые ресурсы, занятые на территории других муниципалитетов (0,423) (табл. 2).

Данный факт свидетельствует о значимости указанных факторов предложения и необходимости их применения в механизме управления человеческими ресурсами муниципального образования.

⁶ Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации : закон РФ ФЗ-131 от 6 окт. 2003 г. // СПС «КонсультантПлюс».

Таблица 1

Факторы предложения труда

Стратегия найма	Фактор	Показатель	Символ
Найм персонала на территории муниципалитета	Численность населения	Доля населения муниципального образования в общей численности населения региона, %	N
	Численность трудоспособного населения	Доля населения трудоспособного возраста, %	Nt
	Качество среднего общего образования	Средний балл Единого государственного экзамена по математике (базовый экзамен), балл	Es
	Количество жителей, имеющих среднее профессиональное образование	Число выпускников учреждений среднего профессионального образования на 10 000 жителей	Ev
	Количество жителей, имеющих высшее образование	Число выпускников учреждений высшего образования на 10 000 жителей	Eh
Найм персонала на внешних рынках труда	Относительный уровень заработной платы	Соотношение заработных плат в муниципальном образовании и в регионе, %	W
	Трудовые ресурсы, занятые на территории других муниципалитетов (маятниковая миграция)	Доля трудоспособного населения не занятого на территории муниципального образования без учтенных безработных (по данным баланса трудовых ресурсов), %	U
	Доступность транспортной инфраструктуры	Объем перевозок населения автобусным транспортом, тыс. чел.	T
	Жилой фонд	Объемы строительства жилья на одного жителя, м ²	H
	Доступность жилья	Средняя стоимость 1 м ² , тыс. р.	Hp

Значения коэффициентов корреляции в интервале от 0,4 до 0,2 получены для таких факторов, как численность населения (0,315), качество среднего общего образования (0,214), количество жителей, имеющих высшее образование (0,342), доступность транспортной инфраструктуры (0,243), доступность жилья (0,257).

Значения коэффициентов корреляции ниже 0,2 получены по жилому фонду (0,124), что связано с существенным сокращением объемов жилищного строительства в 2015 г.

В целях определения влияния на удовлетворенность предпринимателей доступностью трудовых ресурсов необходимой

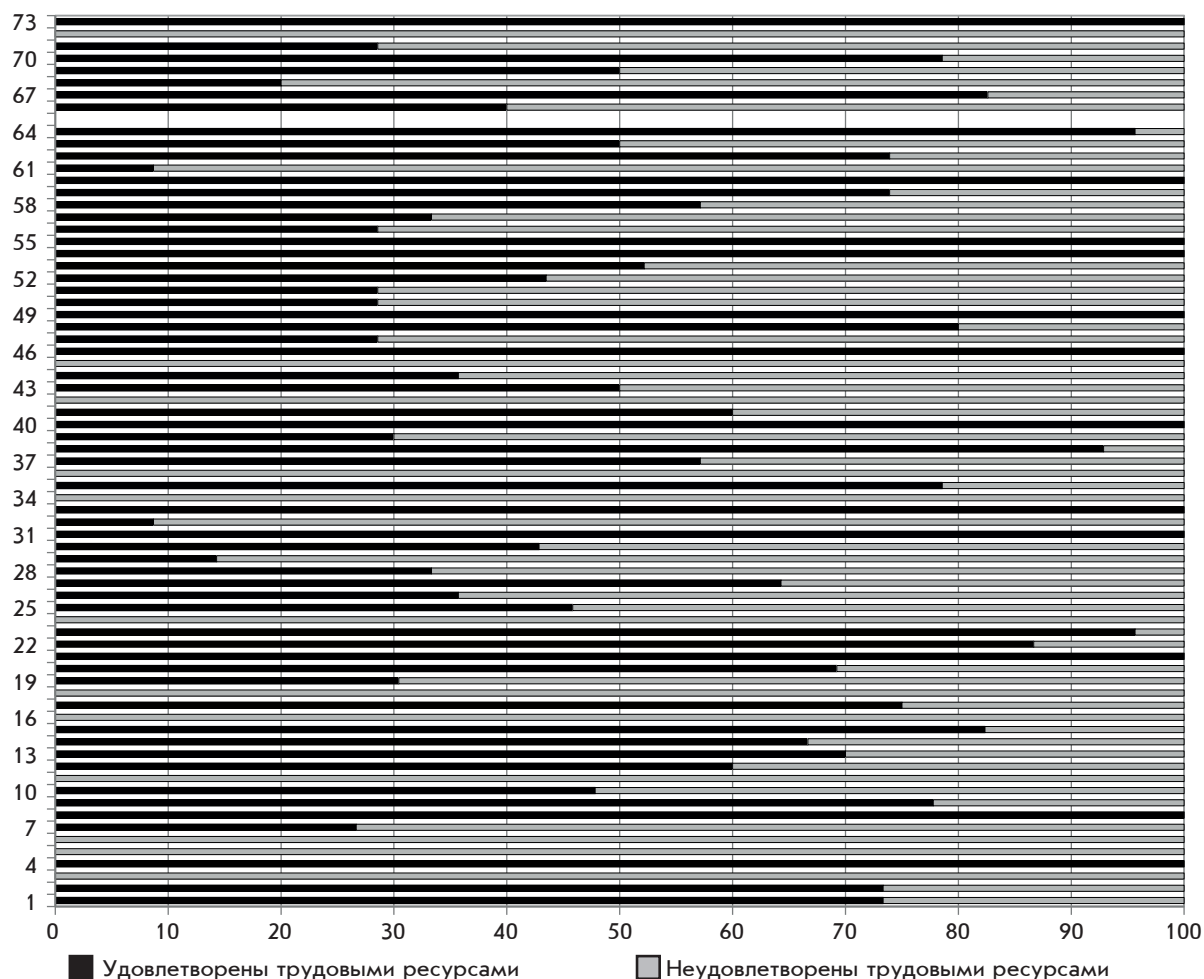


Рис. 2. Оценка предпринимателями доступности трудовых ресурсов необходимой квалификации по 73 муниципальным образованиям Свердловской области, %

Таблица 2

Коэффициенты корреляции уровня удовлетворенности предпринимателей доступностью трудовых ресурсов необходимой квалификации и абсолютных значений показателей, характеризующих факторы предложения труда

Переменные	F	N	Nt	Es	Ev	Eh	W	U	T	H	Hp
F	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
N	0,315	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Nt	0,532	–0,143	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–
Es	0,214	0,478	0,247	1,000	–	–	–	–	–	–	–
Ev	0,434	0,547	0,354	0,248	1,000	–	–	–	–	–	–
Eh	0,342	0,642	0,214	0,325	0,754	1,000	–	–	–	–	–
W	–0,642	0,425	0,478	0,314	0,421	0,754	1,000	–	–	–	–
U	0,423	–0,345	–0,124	–0,012	–0,247	–0,345	–0,785	1,000	–	–	–
T	0,243	–0,543	0,067	0,024	0,458	0,758	0,754	0,644	1,000	–	–
H	0,124	0,521	–0,074	0,247	0,489	0,542	0,642	–0,143	0,455	1,000	–
Hp	0,257	0,425	0,042	0,217	0,548	0,854	0,547	–0,245	0,385	0,744	1,000

квалификации объективных результатов деятельности органов местного самоуправления по повышению доступности трудовых ресурсов проведена оценка корреляционной зависимости между данным показателем и относительными (в динамике) значениями показателей, характеризующих факторы предложения труда (табл. 3).

Существенные значения коэффициентов корреляции получены для факторов: относительный уровень заработной платы (–0,324), трудовые ресурсы, занятые на территории других муниципалитетов (0,428), доступность транспортной инфраструктуры (0,399) (см. табл. 2). С одной стороны, эти результаты показывают, что уровень удовлетворенности предпринимателей доступностью трудовых ресурсов необходимой квалификации повышается при снижении относительно других территорий заработной платы работников, падении уровня занятости на территории муниципального образования, увеличения пассажиропотока (высокий уровень корреляции с предыдущим фактором — 0,521). Динамика этих факторов характеризует кризисные явления в экономике региона, связанные с сокращением в 2015 г. объемов производства, доходов и, в меньшей степени, занятости в обрабатывающих производствах, добыче полезных ископаемых, строительстве и розничном товарообороте⁷. Следовательно, определенное влияние на оценку предпринимателями доступности трудовых ресурсов необходимой квалификации оказала динамика общеэкономических факторов, непосредственно не связан-

ных с результатами деятельности органов местного самоуправления.

С другой стороны, существенные значения коэффициентов корреляции уровня удовлетворенности предпринимателей доступностью трудовых ресурсов необходимой квалификации и факторов, характеризующих мобильность трудовых ресурсов, показывают их значимость в качестве факторов управления человеческими ресурсами территории.

На основе результатов исследования влияния факторов предложения труда на оценку удовлетворенности предпринимателей доступностью трудовых ресурсов необходимой квалификации, а также с учетом анализа отмеченных ранее работ по управлению человеческими ресурсами на уровне регионов и территорий (муниципалитетов), предлагается модель механизма управления человеческими ресурсами муниципального образования, где целью управления является обеспечение для инвестора доступности трудовых ресурсов необходимой квалификации (табл. 4).

Методы управления человеческими ресурсами территории, представленные в модели, включают, наряду с административными методами, социальные и экономические, учитывающие лучшие практики, демонстрируемые в муниципальных образованиях Свердловской области, в том числе, использование инструментов социального партнерства [18].

Ресурсы управления подразделяются на материальные, финансовые, социальные и институциональные, учитывающие важность привлечения в муниципалитет средств федерального бюджета и бюджета субъекта Федерации, а также полномочия органов местного самоуправления.

Таблица 3

Коэффициенты корреляции уровня удовлетворенности предпринимателей доступностью трудовых ресурсов необходимой квалификации и относительных (в динамике) значениях показателей, характеризующих факторы предложения труда

Переменные	F	N	Nt	Es	Ev	Eh	W	U	T	H	Hp
F	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
N	0,092	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Nt	0,105	–0,245	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–
Es	0,012	0,008	–0,021	1,000	–	–	–	–	–	–	–
Ev	–0,008	–0,012	–0,044	0,124	1,000	–	–	–	–	–	–
Eh	0,054	–0,021	–0,032	–0,054	–0,234	1,000	–	–	–	–	–
W	–0,324	–0,521	–0,457	0,048	0,015	0,045	1,000	–	–	–	–
U	0,428	0,214	0,384	–0,019	0,027	–0,014	–0,057	1,000	–	–	–
T	0,399	0,518	0,323	0,041	0,031	0,054	0,024	0,521	1,000	–	–
H	–0,037	–0,421	0,211	0,070	0,147	–0,047	0,014	–0,027	0,077	1,000	–
Hp	0,124	–0,385	0,121	0,021	0,047	–0,028	–0,017	–0,011	–0,024	0,344	1,000

Таблица 4

Модель механизма управления человеческими ресурсами муниципального образования

Показатель	Составляющие
Задачи управления	Положительная динамика количественных и качественных характеристик трудовых ресурсов территории (обеспечение положительной динамики численности трудоспособного населения, качества основного общего образования, развитие профессионального образования)
	Создание условий для снижения стоимости привлечения трудовых ресурсов с других территорий (развитие транспортной инфраструктуры, строительство жилья)
Факторы управления	Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов территории (численность и структура трудоспособного населения, качество основного общего и дополнительного образования, доступность и качество профессионального образования)
	Мобильность трудовых ресурсов (состояние транспортной инфраструктуры, административные барьеры в жилищном строительстве)
Методы управления	Стратегическое планирование
	Программно-целевое управление
	Проектное управление
	Социальное партнерство
	Установление муниципального задания и муниципального заказа
Ресурсы управления	Материальные (муниципальное имущество и земельный фонд, а также имущество муниципальных автономных и бюджетных учреждений и предприятий)
	Финансовые (средства федеральных целевых программ, государственных программ субъектов Федерации и муниципальных программ, а также внебюджетные доходы муниципальных бюджетных и автономных учреждений и предприятий)
	Социальные (ресурсы социального партнерства и деятельность некоммерческих организаций)
	Институциональные (полномочия в сфере дорожной деятельности и жилищного строительства; начальное, основное и среднее общее образование по основным общеобразовательным программам в муниципальных образовательных учреждениях, а также организация дополнительного образования детей; соглашения, заключаемые в рамках социального партнерства)

В исследовании показывается целесообразность изменения методологии оценки результатов деятельности органов местного самоуправления по обеспечению доступности для инвесторов трудовых ресурсов необходимой квалификации: переход от оценки удовлетворенности в целом, зависящей от факторов общеэкономической конъюнктуры, к оценке результатов решения задач управления трудовыми ресурсами по обеспечению положительной динамики количествен-

ных и качественных характеристик трудовых ресурсов территории и снижению стоимости их привлечения с других территорий.

Дальнейшие исследования проблем управления человеческими ресурсами при формировании инвестиционной привлекательности муниципального образования могут быть связаны с анализом эффективности его институтов, применением компетентного подхода в прогнозировании и планировании человеческих ресурсов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Литвинова В. В. Инвестиционная привлекательность и инвестиционный климат региона : монография / В. В. Литвинова. — М. : Финанс. ун-т, 2013. — 116 с.
2. Суходолов А. П. Байкальский регион как модельная территория устойчивого развития [Электронный ресурс] / А. П. Суходолов // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). — 2010. — № 4. — Режим доступа: <http://brj-bguer.ru/reader/article.aspx?id=11932>.
3. Гришина И. В. Комплексная оценка инвестиционной привлекательности и инвестиционной активности российских регионов: методика определения и анализа взаимосвязи / И. В. Гришина, А. Г. Шахназаров, И. И. Ройман // Инвестиции в России. — 2001. — № 4. — С. 38–46.
4. Саак А. Э. Инвестиционная политика муниципального образования / А. Э. Саак, О. А. Колчина. — СПб. : Питер, 2010. — 336 с.
5. The Regulation of Labor [Electronic resource] / J. C. Botero, S. Djankov, R. La Porta, F. Lopez-de-Silanes, A. Shleifer. — World Bank, 2004. — Mode of access: <http://russian.doingbusiness.org//media/GIAWB/Doing%20Business/Documents/Methodology/Supporting-Papers/DB-Methodology-Regulation-of-Labor.pdf>.
6. Лафта Дж. К. Менеджмент : учеб. пособие / Дж. К. Лафта. — М. : КноРус, 2004. — 592 с.
7. Дафт Р. Менеджмент : учеб. пособие / Р. Дафт. — 6-е изд. — СПб. : Питер, 2006. — 864 с.
8. Татаркин А. И. Региональные институты развития как факторы экономического роста / А. И. Татаркин, С. Н. Котлярова // Экономика региона. — 2013. — № 3. — С. 9–18.

9. Wernerfelt B. The resource-based view of the firm / B. Wernerfelt // *Strategic Management Journal*. — 1984. — № 5 (2). — P. 171–180.
10. Озерникова Т. Г. Зависимость конкурентоспособности персонала от уровня развития человеческого капитала организации / Т. Г. Озерникова, А. Н. Васильева // *Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права)*. — 2011. — № 3. — Режим доступа: <http://brj-bguer.ru/reader/article.aspx?id=7997>.
11. Экономическая теория : в 2 т. / под ред. В. В. Ильешенко, А. Ю. Коковихина. — Екатеринбург : Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2007. — Т. 1. — 350 с.
12. Scott W. R. *Institutions and Organizations: Ideas and Interests* / W. R. Scott. — Los Angeles, CA : Sage Publ., 2008. — 360 p.
13. Bawmol W. J. *The Free-Market Innovation Machin — Analyzing the Growth Miracle of Capitalism* / W. J. Bawmol. — Princeton and Oxford : Princeton University Press, 2002. — 76 p.
14. Reynolds P. D. *Understanding Business Creation: Serendipity and Scope in Two Decades of Business Creation Studies* / P. D. Reynolds. — Orebro : FSF, 2004. — 89 p.
15. Shane S. A. *General theory of Entrepreneurship: The Individual-Opportunity Nexus* / S. A. Shane. — Cheltenham, UK : Edward Elgar, 2003. — 211 p.
16. Lerner J. *Boulevard of Broken Dreams: Why Public Efforts to Boost Entrepreneurship and Venture Capital have Failed — and What to do About it* / J. Lerner. — Princeton, NJ : Princeton University Press, 2009. — 217 p.
17. Озерникова Т. Г. Структура конкурентных преимуществ человеческих ресурсов региона : материалы Международ. науч.-практ. конф. — Красноярск : Сиб. гос. аэрокосм. ун-т, 2010. — Вып. 2. — С. 168–172.
18. Коковихин А. Ю. Социальное партнерство как механизм реализации государственной кадровой политики / А. Ю. Коковихин // *Вестник Южно-Уральского государственного университета. Сер.: Экономика и менеджмент*. — 2016. — Т. 10, № 3. — С. 94–102.

REFERENCES

1. Litvinova V. V. *Investitsionnaya privilekatel'nost' i investitsionnyi klimat regiona* [The investment attractiveness and investment climate of the region]. Moscow, Financial University under the Government of the Russian Federation, 2013. 116 p.
2. Sukhodolov A. P. Baikal region as a model territory of sustainable development. *Izvestiya Irkutskoi gosudarstvennoi ekonomicheskoi akademii (Baykalskii gosudarstvennyi universitet ekonomiki i prava) = Izvestiya of Irkutsk State Economics Academy (Baikal State University of Economics and Law)*, 2010, no. 4. Available at: <http://brj-bguer.ru/reader/article.aspx?id=11932>. (In Russian).
3. Grishina I. V., Shakhnazarov A. G., Roizman I. I. Comprehensive assessment of investment attractiveness and investment activity of Russian regions: methods of assessment and analysis of interconnections. *Investitsii v Rossii = Investments in Russia*, 2001, no. 4, pp. 38–46. (In Russian).
4. Saak A. E., Kolchina O. A. *Investitsionnaya politika munitsipal'nogo obrazovaniya* [Investment policy of a municipality]. Saint Petersburg, Piter Publ., 2010. 336 p.
5. Botero J. C., Djankov S., La Porta R., Lopez-de-Silanes F., Shleifer A. *The Regulation of Labor*. World Bank, 2004. Available at: <http://russian.doingbusiness.org//media/GIAWB/Doing%20Business/Documents/Methodology/Supporting-Papers/DB-Methodology-Regulation-of-Labor.pdf>.
6. Lafta Dzh. K. *Management*. Moscow, KnoRus Publ., 2004. 592 p.
7. Daft Richard L. *Management*. 6th ed. Thomson Learning, South-Western, 2003. 860 p. (Russ. ed.: Daft Richard L. *Menedzhment*. 6th ed. Saint Petersburg, Piter Publ., 2006. 864 p.).
8. Tatarkin A. I., Kotlyarova S. N. Regional development institutions as an economic growth factors. *Ekonomika regiona = Region's Economy*, 2013, no. 3, pp. 9–18. (In Russian).
9. Wernerfelt B. The resource-based view of the firm. *Strategic Management Journal*, 1984, no. 5 (2), pp. 171–180.
10. Ozernikova T. G., Vasil'eva A. N. Dependence of staff competitiveness on the level of development of organization's human capital. *Izvestiya Irkutskoi gosudarstvennoi ekonomicheskoi akademii (Baykalskii gosudarstvennyi universitet ekonomiki i prava) = Izvestiya of Irkutsk State Economics Academy (Baikal State University of Economics and Law)*, 2011, no. 3. Available at: <http://brj-bguer.ru/reader/article.aspx?id=7997>. (In Russian).
11. Il'yashenko V. V., Kokovikhin A. Yu. *Ekonomicheskaya teoriya* [Economic Theory]. Yekaterinburg, Ural State University of Economics Publ., 2007. Vol. 1. 350 p.
12. Scott W. R. *Institutions and Organizations: Ideas and Interests*. Los Angeles, CA, Sage Publ., 2008. 360 p.
13. Bawmol W. J. *The Free-Market Innovation Machin — Analyzing the Growth Miracle of Capitalism*. Princeton University Press, 2002. 76 p.
14. Reynolds P. D. *Understanding Business Creation: Serendipity and Scope in Two Decades of Business Creation Studies*. Orebro, FSF, 2004. 89 p.
15. Shane S. A. *General theory of Entrepreneurship: The Individual-Opportunity Nexus*. Cheltenham, UK, Edward Elgar, 2003. 211 p.
16. Lerner J. *Boulevard of Broken Dreams: Why Public Efforts to Boost Entrepreneurship and Venture Capital have Failed — and What to do About it*. Princeton University Press, 2009. 217 p.
17. Ozernikova T. G. Structure of competitive advantages of human resources in the region. *Upravlenie chelovecheskimi resursami — osnova razvitiya innovatsionnoi ekonomiki. Materialy Mezhdunarodnoi nauchno-*

prakticheskoi konferentsii [Human resources management — the basis of innovation-driven economy development. Materials of International Research Conference]. Krasnoyarsk, Siberian State Aerospace University Publ., 2010, iss. 2, pp. 168–172. (In Russian).

18. Kokovikhin A. Yu. Social partnership as a mechanism for implementation of a national manpower policy. *Vestnik Yuzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika i menedzhment = Bulletin of the South Ural State University. Series Economics and management*, 2016, vol. 10, no. 3, pp. 94–102. (In Russian).

Информация об авторе

Коковихин Александр Юрьевич — кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет, 620219, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта, 62, e-mail: kau@usue.ru.

Author

Alexander Yu. Kokovikhin — PhD in Economics, Associate Professor, Head of Labour Economics and HR-Management Department, Ural State University of Economics, 62, 8 Marta St., 620219, Yekaterinburg, Russian Federation, e-mail: kau@usue.ru.

Библиографическое описание статьи

Коковихин А. Ю. Управление человеческими ресурсами при формировании инвестиционной привлекательности муниципального образования / А. Ю. Коковихин // Известия Байкальского государственного университета. — 2017. — Т. 27, № 1. — С. 32–41. — DOI: 10.17150/2500-2759.2017.27(1).32-41.

Reference to article

Kokovikhin A. Yu. Human resource policies aimed at increasing the municipal territory's investment attractiveness. *Izvestiya Baykal'skogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of Baikal State University*, 2017, vol. 27, no. 1, pp. 32–41. DOI: 10.17150/2500-2759.2017.27(1).32-41. (In Russian).