

ВОПРОСЫ ПОВЫШЕНИЯ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ ЛЕСОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА ПУТЕМ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

кандидат экономических наук, доцент **Г. Г. Суханов**¹

А. С. Костылев¹

1 – ФГАОУ ВО «Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова»,
г. Архангельск, Российская Федерация

В статье отражена современная трактовка понятий инвестиционная привлекательность предприятия и кадровый потенциал, отмечена их взаимосвязь. С учетом анализа существующих трактовок приведено авторское определение понятия кадровый потенциал. Дано теоретическое обоснование того, что кадровый потенциал является фактором повышения инвестиционной привлекательности предприятий. Отмечено влияние состояния охраны труда на предприятии на факторы его инвестиционной привлекательности. Описаны особенности формирования кадрового потенциала на предприятиях лесопромышленного комплекса. Охарактеризованы кадровые проблемы комплекса, выделяемые представителями кадровых агентств, работодателей, профильных высших учебных заведений. Отмечены меры по развитию кадрового потенциала отрасли, предусматриваемые Государственной программой «Развитие лесного хозяйства на 2013 – 2020 годы». Кроме того выделены реализуемые меры по сохранению и развитию кадрового потенциала в организациях лесопромышленного комплекса. На примере одного из ведущих предприятий комплекса Архангельской области рассмотрены вопросы сохранения и развития кадрового потенциала. С учетом непараметрических критериев произведена оценка корреляции между эффективностью использования трудовых ресурсов предприятия (выручкой на одного работника) и средствами, выделяемыми на социальные проекты в расчете на одного работника, а также между эффективностью использования трудовых ресурсов предприятия и средствами, вкладываемыми в охрану труда в расчете на одного работника. Установлено наличие положительной корреляции с высокой теснотой связи между рассматриваемыми показателями. С учетом вышерассмотренных положений сделан вывод о положительном влиянии капиталовложений в охрану труда и социальные проекты на предприятии на его инвестиционную привлекательность.

Ключевые слова: инвестиционная привлекательность, кадровый потенциал, производительность труда, капиталовложения в охрану труда, капиталовложения в социальные проекты

ISSUES OF RISING INVESTMENT ATTRACTIVENESS OF TIMBER PROCESSING COMPLEX ENTERPRISES BY PERSONNEL POTENTIAL DEVELOPMENT

PhD in Economics **G. G. Sukhanov**¹

A. S. Kostylev¹

1 – Federal State Autonomous Educational Institution of Higher Education «Northern (Arctic) Federal University named after M. V. Lomonosov», Arkhangelsk, Russian Federation

Abstract

The article reflects modern interpretation of concepts enterprise investment attractiveness and personnel potential, their interrelation is shown as well. Taking into account the existing concepts the author's treatment of personnel potential is given. A theoretical justification of the fact that personnel potential is a factor of rising enterprise investment attractiveness is described. The influence of enterprise occupational safety on its investment attractiveness is marked. Peculiarities of personnel potential forming in the enterprises of timber processing complex are described. Staffing problems of the complex highlighted by recruitment agencies, employers and core institutes of higher education are characterised. Personnel potential developing measures listed by Government program «Forestry Development 2013-2020» are marked. Moreover measures for personnel potential retention and development in the enterprises of timber processing complex are highlighted. Based on one of the leading timber processing enterprise of the Arkhangelsk region issues of personnel potential retention and development are examined. On the

basis of non-parametric tests the correlation between labour efficiency (sale proceeds per worker) and means allocated for social projects per worker and correlation between labour efficiency and means allocated for occupation safety per worker are estimated. A strong positive correlation between the considered indicators is established. Taking into account the above mentioned issues the positive influence of social project investment and occupational safety investment on enterprise investment attractiveness is concluded.

Keywords: investment attractiveness, personnel potential, labour productivity, occupational safety investment, social project investment

В современной экономической литературе предлагается многофакторное определение инвестиционной привлекательности предприятия: как условие развития предприятия, как условие инвестирования, как совокупность показателей и как показатель эффективности инвестиций [12, с. 86]. Отдельные исследователи высказывают мнение о влиянии кадрового потенциала предприятия на формирование его инвестиционной привлекательности [4, с. 74]. В свою очередь кадровый потенциал определяется как совокупность способностей, знаний, навыков, умений и других качеств работников, имеющихся на сегодняшний день и достижимых в будущем [6, с. 70-71]. Следует также заметить, что ряд исследователей сходится во мнении, что кадровый потенциал соотносится с трудовым потенциалом, человеческим капиталом и с другими понятиями, характеризующими трудовую деятельность человека, и является венцом эволюции указанных понятий [8, с. 90]. С учетом анализа существующих определений под кадровым потенциалом нами понимается следующее: совокупность имеющихся на данный момент и достижимых в будущем квалификаций, навыков, умений, возможностей, опыта, уровня профессионализма, образования и подготовки работников, а также их способностей к саморазвитию и повышению профессиональных компетенций, являющаяся социально-экономической характеристикой организации.

При исследовании вопросов развития кадрового потенциала для повышения инвестиционной привлекательности предприятий развивается идея о создании стоимости предприятия, дополненная критериями кадровой политики. Показывается, что кадровый потенциал в системе корпоративной стоимости предприятия определяет следующее:

- финансово-экономические результаты;
- технология;
- рыночные позиции и конкурентные преимущества;

- система качества;
- инновации;
- миссия, имидж, ценности, корпоративная культура.

Без учета кадрового потенциала определение цены предприятия дает в достаточной мере искаженную оценку его экономической стоимости и соответственно не может быть основой для различных операций (залога, купли-продажи, аренды и др.). Кадровый потенциал предприятия характеризует его сложную социально-экономическую систему, которая состоит из множества различных по природе и содержанию компонентов, принимаемых к оценке и отличающихся в зависимости от специфики предприятия и цели оценки [11, с. 75-76]. Следует также отметить, что на сегодняшний день в более выгодных условиях находятся те предприятия, которые:

- имеют высококвалифицированный персонал, способный к быстрому введению инноваций в производство;
- обладают возможностью выделения достаточного количества ресурсов для инновационных исследований и доступа к источникам инвестирования для развития высокотехнологичного производства [1, с. 190].

Поэтому среди прочих мер по диагностированию состояния предприятия рекомендуется включать анализ состояния кадрового потенциала, численности, укомплектованности и квалификации специалистов предприятий отрасли [1, с. 195].

В отечественной экономической литературе также отмечается, что потенциальные инвесторы при оценке привлекательности инвестиционного климата прибегают к анализу трудовых ресурсов данной территории. Предметом анализа выступают осуществимость и уровень обучаемости трудовых ресурсов территории. Более того при создании новых рабочих мест инвесторы принимают во внимание возможность заполнения

этих рабочих мест за счет местных кадров без привлечения их из других регионов, так как это связано с дополнительными издержками на переселение, жилищно-бытовое и социально-культурное обеспечение. Таким образом, наличие или нехватка должного количества необходимых кадров может стать ключевым фактором для инвесторов при принятии решения по реализации инвестиционных проектов [5, с. 7-8].

Коллективом авторов Международного валютного фонда и Научно-исследовательского центра международного развития (Клермон-Ферран, Франция) изучается влияние на инвестиционный климат развивающихся стран различных факторов. Среди них, в том числе и кадровый потенциал, который представлен следующими параметрами: препятствие функционированию предприятий, вызванное а) квалификацией и образованием имеющихся работников; б) образованием; в) опытом работы руководителей высшего звена; г) обучением/подготовкой сотрудников предприятия [14, с. 17]. Так чувствительность и уязвимость отдельных отраслей промышленности (текстильная промышленность, металлообработка и машиностроение) к кадровому потенциалу является более выраженной по сравнению с другими отраслями при неблагоприятном инвестиционном климате [14, с. 13]. Кадровый потенциал составляет неотъемлемый фактор эффективности производства за счет стимулирования привлечения капитала и повышения рентабельности. Ввиду того, что квалифицированные работники легче приспособляются к изменениям, квалифицированная рабочая сила необходима предприятиям для адаптации к новым технологиям, которые требуют более эффективных организационных навыков. Кадровый потенциал также является источником положительных внешних эффектов экономической деятельности и дает возможность расширения и выхода на новые рынки [14, с. 31].

Кадровое обеспечение предприятий лесопромышленного комплекса (ЛПК) представляет одну из наиболее сложных проблем развития комплекса. В 2013 г. общее количество работников в отрасли составило 1,1 миллиона человек, распределившись следующим образом: 40 % - лесное хозяйство и лесозаготовки, 45 % - переработка древесины, 15 % - целлюлозно-бумажная промышленность и лесохимия [9, с. 26]. Согласно официальной статистике в 2013 году среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников со-

ставила: в лесном хозяйстве 15724 руб., на обрабатывающих производствах: обработка древесины и производство изделий из дерева 16950 руб., целлюлозно-бумажное производство 28505 руб., что в процентах к среднероссийскому уровню в 29792 руб. составило 53 %, 57 % и 96 % соответственно [10, с. 96-97].

Кадровую проблему комплекса отмечают представители работодателей, профильных ВУЗов, кадровых агентств. Выделяется дефицит квалифицированных рабочих, руководителей среднего и высшего звеньев с наличием базовых профессиональных навыков и опытом работы на современном производстве, где лидерами являются зарубежные компании, работающие на территории России, и отечественные компании с участием зарубежного капитала.

Среди причин, вызывающих непопулярность профессии в ЛПК, называются технологическая специфика и психологическая закрытость отрасли, выражающаяся в отсутствии информации в обществе о происходящем в комплексе. Кроме того отмечается наличие распространённого мнения среди молодого поколения о консерватизме отрасли, низком уровне оплаты труда, непривлекательном имидже работодателей, что в свою очередь подрывает интерес к отрасли [7, с. 14-15].

Представители работодателей отмечают проблему финансирования государством подготовки кадров для ЛПК. Объём ежегодного бюджетного финансирования в расчете на одного студента в 2013 г. составил 63,8 тыс. рублей для профильных ВУЗов отрасли, что соответствовало объёму финансирования экономических, юридических и других специальностей, в которых не требуется наличия лабораторного, демонстрационного и тренировочного оборудования. Кроме этого отдельные представители работодателей выделяют слабую заинтересованность бизнеса в подготовке кадров для ЛПК за исключением некоторых компаний. Данную тенденцию работодатели объясняют ввиду невозможности эффективного закрепления за предприятиями подготовленных за их счёт выпускников при существующей нормативно-правовой базе. Кроме того работодатели также ссылаются на отсутствие налоговых льгот или иных преференций для предприятий, осуществляющих целевое полное или частичное финансирование подготовки кадров [9, с. 26].

Представители учебных заведений отмечают недостатки при подготовке Федерального государственного

го образовательного стандарта высшего образования нового поколения (ФГОС ВО 3+) ввиду неучастия представителей работодателей при подготовке данного образовательного стандарта. Представители ВУЗов также выделяют слабую заинтересованность лесопромышленного бизнеса (кроме отдельных иностранных компаний), а также постоянное поднятие вопроса представителями бизнеса о несоответствии компетенции выпускников современным требованиям лесной промышленности. Наблюдается разрыв между образовательным процессом и практикой, существует проблема запаздывания появления учебных материалов по современному иностранному оборудованию, используемому ведущими предприятиями комплекса, отмечается невозможность передачи отдельных нюансов эксплуатации современного оборудования на основе программного обеспечения без непосредственного участия предприятий. Приближение знаний студентов к современному производству предлагается с помощью практики написания выпускных работ в соответствии с нуждами конкретного предприятия [3, с. 166-167].

Ввиду отмеченных кадровых проблем в отрасли, вопросам развития кадрового потенциала уделено отдельное внимание в Государственной программе «Развитие лесного хозяйства на 2013-2020 годы». Программой предусматривается повышение квалификации и переподготовки кадров специалистов лесного хозяйства до 3,9 % от общей численности работников лесного хозяйства. Одной из основных задач программы является повышение конкурентоспособности лесной промышленности. В программе отмечается также, что для модернизации и инновационного развития лесного хозяйства чрезвычайно необходимо развитие кадрового потенциала. Наблюдающийся недостаток квалифицированных кадров и остающаяся на низком уровне производительность труда связывают со слабым развитием социального партнерства, невысоким уровнем оплаты труда, в сравнении с другими отраслями экономики, ухудшением в процессе профессиональной и квалификационной подготовки специалистов [2].

Таким образом, выделяется механизм влияния социального партнерства на производительность труда и развитие кадрового потенциала предприятия, что в свою очередь необходимо принять во внимание при оценке инвестиционной привлекательности предприятия. Следует заметить, что рассматриваемые в эконо-

мической литературе производственные, трудовые и социальные факторы формирования инвестиционной привлекательности предприятия лишь вскользь учитывают состояние охраны труда. Однако уровень производственного травматизма непосредственно связан с факторами инвестиционной привлекательности: производительностью труда [13, с. 74-75] и кадровым потенциалом [4, с. 74]. Снижение травматизма способствует сохранению кадрового потенциала, а также повышению производительности труда [16, с. 326]. Следовательно, можно сделать вывод о том, что снижение травматизма на предприятии должно повысить его инвестиционную привлекательность. Учитывая отмеченные взаимосвязи между состоянием охраны труда, производительностью труда, кадровым потенциалом и инвестиционной привлекательностью, авторами предлагается оценка влияния кадрового потенциала предприятия на формирование его инвестиционной привлекательности через оценку количества средств выделенных работодателем на охрану труда и социальные программы по отношению к эффективности использования трудовых ресурсов на данном предприятии. Представленная методика обладает относительной простотой оценки, а также учитывает влияние факторов, связанных с трудовой деятельностью сотрудников предприятий комплекса, действием которых уделено слабое внимание в других исследованиях.

С учетом обозначенной ситуации в ЛПК, выделим факторы, влияющие на сохранение и развитие кадрового потенциала отрасли.

Факторы сохранения кадрового потенциала:

- выплата вознаграждений, компенсаций, доплат и надбавок работникам, предусмотренных Коллективным договором, Отраслевым соглашением;
- установление режима рабочего времени и времени отдыха, включая дополнительные отпуска;
- социальные гарантии, компенсации и льготы для работников;
- социальная поддержка женщин с семьей и детьми;
- меры для закрепления кадров в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям;
- меры по работе с молодежью (работниками до 30 лет);
- обеспечение охраны труда и здоровья работников;

- защита профсоюзными организациями интересов работников

Факторы развития кадрового потенциала

- меры по профессиональной подготовке и переподготовке работников;

- меры по поднятию престижа рабочей профессии в ЛПК и стимулированию учащихся;

- взаимодействие предприятие – учебное заведение.

Рассмотрим вопросы сохранения и развития кадрового потенциала, как одного из направлений повышения инвестиционной привлекательности предприятий, на примере ведущей организации лесопромышленного комплекса Архангельской области ОАО «Архангельский ЦБК». На указанном предприятии отдельное внимание уделяется социальным программам поддержки работников, так по итогам 2014 года ОАО «Архангельский ЦБК» направило 228.4 миллиона рублей на различные социальные программы и льготы. Кроме того рассматриваемая организация неоднократно становилась победителем и лауреатом различных конкурсов, учитывающих социальную политику предприятия. Так за последние годы ОАО «Архангельский ЦБК» стало победителем Всероссийского конкурса «Лучший страхователь»-2012 среди предприятий с численностью сотрудников свыше 500 человек. Следует также отметить, что согласно действующим на 2015-2017 гг. Коллективному договору, Архангельскому областному трехстороннему соглашению и Отраслевому соглашению по организациям ЛПК Российской Федерации на указанном предпри-

ятии реализуются обозначенные выше меры по сохранению и развитию кадрового потенциала сторонами социального партнерства. Предприятие активно сотрудничает профильными образовательными учреждениями. Так с 2007 г. на предприятии функционирует кафедра технологии целлюлозно-бумажной промышленности Северного (Арктического) федерального университета имени М.В. Ломоносова. В рамках Президентской программы повышения квалификации инженерных кадров в 2013-2014 гг. более 30 специалистов предприятия прошли повышение квалификации на базе ВУЗа по специально разработанным программам, учитывающим потребности комбината. Совместно с Новодвинским индустриальным техникумом с 2013 г. предприятием реализуется проект «Многофункциональный Центр прикладных квалификаций», основной целью которого является подготовка работников по направлениям наиболее востребованных рабочих профессий, а также переподготовка и повышение квалификации действующих работников комбината.

Попытаемся оценить тесноту связи между средствами, вкладываемыми в охрану труда и социальные программы, и выручкой предприятия с помощью корреляционного анализа. Рассмотрим динамику изменения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия (выручка от продаж на 1 работника) и средств, выделенных работодателем на охрану труда, в расчете на 1 работника и средств, выделенных работодателем на реализацию социальных программ в расчете на 1 работника на примере ОАО «Архангельский ЦБК» (табл. 1).

Таблица 1

Данные для ОАО «Архангельский ЦБК»

Год	Количество работников	Выручка от продаж, тыс. руб.	Средства, выделенные работодателем на охрану труда, тыс. руб.	Средства, выделенные работодателем на социальные программы, тыс. руб.	Эффективность использования трудовых ресурсов, тыс. руб./1 раб.	Средства, выделенные работодателем на охрану труда в расчете на 1 работника, тыс. руб./1 раб.	Средства, выделенные работодателем на социальные программы в расчете на 1 работника, тыс. руб./1 раб.
2007	5180	12 082 291	34 500	204 700	2332.5	6.7	39.5
2008	4716	12 824 485	24 500	176 500	2719.4	5.2	37.4
2009	4156	11 615 451	33 900	167 800	2794.9	8.2	40.4
2010	4081	15 989 153	57 200	170 000	3917.9	14.0	41.7
2011	3881	17 454 617	91 600	237 200	4497.5	23.6	61.1
2012	4112	17 078 491	88 600	229 800	4153.3	21.5	55.9
2013	4080	17 928 844	83 400	203 100	4394.3	20.4	49.8
2014	4086	18 001 081	64 100	228 400	4405.6	15.7	55.9

Для корреляционного анализа будем использовать непараметрические показатели корреляции ввиду того, что они не требуют нормального распределения переменных, менее чувствительны к выбросам и погрешностям в результатах, а также являются более надежными и устойчивыми мерами взаимосвязи в сравнении с коэффициентами корреляции Пирсона. Кроме того при очень малом размере выборки, не существует альтернатив использования непараметрических критериев, если точно не известен тип распределения [15, с. 35]. Для измерения тесноты связи с помощью пакета IBM SPSS рассчитаем коэффициенты ранговой корреляции ρ Спирмена и τ Кендалла (табл. 2).

Оценим связь между рассчитанными коэффициентами корреляции ρ Спирмена и τ Кендалла. Полученные значения непараметрических критериев удовлетворяют условию $|\rho| > |\tau|$, что согласуется с утверждением о том, что коэффициент ρ сильнее реагирует на несогласие ранжировок, чем коэффициент τ . Кроме этого для рассчитанных коэффициентов выполняется условие $-1 \leq 3\tau - 2\rho \leq 1$.

Нами использовались следующие обозначения:

- *sppw* – эффективность использования трудовых ресурсов (выручка от продаж на одного работника, *sale proceeds per worker*);

- *maspw* – средства, выделенные работодателем на охрану труда на одного работника (*means allocated for safety per worker*);

- *masppw* – средства, выделенные работодателем на социальные программы на одного работника (*means allocated for social programs per worker*).

Таким образом, показана положительная корреляция с высокой теснотой связи эффективности использования трудовых ресурсов предприятия (выручки от продаж на 1 работника) и средств, направляемых на охрану труда, а также эффективно-

сти использования трудовых ресурсов предприятия и средств, выделяемых на реализацию социальных программ на предприятии в расчете на 1 работника. Иными словами выделение средств на охрану труда и социальные программы позволяет повысить производительность труда на предприятии, а также снизить производственный травматизм, что в свою очередь является фактором повышения инвестиционной привлекательности самого предприятия.

Таким образом, было доказано наличие влияния кадрового потенциала на инвестиционную привлекательность предприятия, были выделены меры по сохранению и развитию кадрового потенциала в ведущих предприятиях лесопромышленного комплекса Архангельской области, что следует считать одним из факторов повышения их инвестиционной привлекательности. Показана положительная корреляция между инвестициями в охрану труда и эффективностью использования трудовых ресурсов (производительностью труда), а также между инвестициями в социальные проекты и эффективностью использования трудовых ресурсов (производительностью труда) на примере одного из ведущих предприятий комплекса в регионе. Учитывая, что производительность труда является одним из факторов инвестиционной привлекательности предприятия, показанная взаимосвязь свидетельствует о наличии положительного влияния капитальных вложений в охрану труда и социальные проекты на инвестиционную привлекательность. В свою очередь инвестиции в охрану труда нацелены на снижение производственного травматизма на предприятии (и соответственно на сохранение кадрового потенциала предприятия), а капиталовложения в социальные проекты направлены на усиление мотивации персонала и развитие кадрового потенциала предприятия.

Таблица 2

Оценка тесноты связи

	ρ Спирмена, α		τ Кендалла, α		Комментарии
<i>sppw</i> и <i>maspw</i>	0.881	0.004	0.714	0.013	Положительная корреляция $\rho > 0$, высокая теснота связи $ \rho > 0.7$, ρ значимо при $\alpha = 0.01$, τ значимо при $\alpha = 0.05$
<i>sppw</i> и <i>masppw</i>	0.934	0.001	0.837	0.004	Положительная корреляция $\rho > 0$, высокая теснота связи $ \rho > 0.7$, ρ значимо при $\alpha = 0.01$, τ значимо при $\alpha = 0.01$

Библиографический список

1. Безрукова, Т.Л. Обеспечение инвестиций в инновационную деятельность мебельных предприятий [Текст] / Т.Л. Безрукова, И.И. Шанин // Лесотехнический журнал. – 2013. – № 1 (9). – С. 188-195.
2. Государственная программа Российской Федерации "Развитие лесного хозяйства" на 2013 – 2020 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.mcx.ru/documents/file_document/show/23220.htm.
3. Григорьев, И.В. Повышение качества подготовки кадров для ЛПК России [Текст] / И.В. Григорьев // Леспром Информ. – 2015. – № 2 (108). – С. 166–167.
4. Карлик, А.Е. Оценка бизнеса и инвестиционная привлекательность предприятия [Текст] / А.Е. Карлик, Г.В. Кобельков, Е.В. Колокольцева // Вестник МГТУ им. Г.И. Носова. – 2011. – № 2. – С. 71–74.
5. Кочеваткина, Э.Ф. Инвестиционный климат муниципального образования в системе факторов, формирующих новое качество трудовых ресурсов [Текст] / Э.Ф. Кочеваткина // Вестник Саратовского государственного технического университета. – 2008. – № 1. – С. 109-119.
6. Маханькова, Т.П. Сущность и эволюция понятий и взглядов на кадровый потенциал [Текст] / Т.П. Маханькова // В мире научных открытий. – 2010. – № 1 (07). – Ч. 2. – С. 67-72.
7. Никитина, Ю. Перспективная отрасль с плохой репутацией [Текст] / Ю. Никитина // Лесная индустрия. – 2012. – № 1-2 (45-46). – С. 14-15.
8. Носкова, М.В. Теоретическая модель развития экономической категории «кадровый потенциал» [Текст] / М.В. Носкова // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2010. – № 2 (64). – С. 89-93.
9. Рыбакова, Т. Кадровая недостаточность [Текст] / Т. Рыбакова // Коммерсантъ. – 2013. – № 52. – 27 марта. – С. 26.
10. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2014: [Текст]: Статистический сборник / Федеральная служба государственной статистики (Росстат) – Москва, 2014. – 321 с.
11. Ткаченко И.Н. Об исследовании кадровой составляющей корпоративной стоимости металлургической компании [Текст] / И.Н. Ткаченко, М.С. Чеснокова // Известия Уральского государственного экономического университета. – 2012. – № 3 (41). – С. 70-78.
12. Толкаченко, О.Ю. Классификация подходов к определению инвестиционной привлекательности предприятия [Текст] / О.Ю. Толкаченко // Транспортное дело России. – 2008. – № 4. – С. 86-87.
13. Chaudhuri, A. Productivity and Capital Investments: an Empirical Study of Three Manufacturing industries in India [Text] / A. Chaudhuri, P. Koudal, S. Seshadri // IIMB Management Review. – 2010. – № 22. – pp. 65-79.
14. Kinda, T. Firm Productivity and Investment Climate in Developing Countries : How Does Middle East and North Africa Manufacturing Perform ? [Text] / T. Kinda, P. Plane, M.-A. Véganzonès-Varoudakis. Clermont Ferrand : CERDI, 2011. – 33 p.
15. Siegel S. Nonparametric Statistics for the Behavioral Sciences [Text] / S. Siegel, N.J. Castellan – McGraw-Hill, 1988. – 399 p.
16. Yi, K.H. An Empirical Analysis on LUs and OSHCs' Activity, and Their Relation to the Changes in OIIR [Text] / K.H. Yi, H.M. Cho, J. Kim // Safety and Health at Work. – 2011. – Vol. 2, No. 4. – pp. 321–327.

References

1. Bezrukova T.L., Shanin I.I. *Obespechenie investitsiy v innovatsionnyuyu deyatel'nost' mebel'nykh predpriyatiy* [Providing investment in innovative activity of furniture enterprises]. *Lesotekhnicheskii zhurnal*, Voronezh, 2013, no. 1 (9), pp. 188-195. (In Russian).
2. *Gosudarstvennaya programma Rossiyskoy Federatsii "Razvitie lesnogo khozyaystva" na 2013 – 2020 gody* [Government Program of Russian Federation 2013 – 2020]. Available at: http://www.mcx.ru/documents/file_document/show/23220.htm (In Russian).
3. Grigorev I.V. *Povyshenie kachestva podgotovki kadrov dlya LPK Rossii* [Improvement of HR Training Quality for Forest Industry of Russia]. *Lesprom Inform* [Woodworking Journal], Saint-Petersburg, 2015, no. 2 (108), pp. 166-167. (In Russian).

4. Karlik A.E., Kobelkov G.V., Kolokoltseva E.V. *Otsenka biznesa i investitsionnaya privlekatel'nost' predpriyatiya* [Valuation of Businesses and Investment Attractiveness of an Enterprise]. *Vestnik MGTU im. G.I. Nosova* [Vestnik Magnitogorsk State Technical University named after G.I. Nosov], Magnitogorsk, 2011, no. 2, pp. 71-74. (In Russian).
5. Kochevatkina E.F. *Investitsionny klimat munitsipal'nogo obrazovaniya v sisteme faktorov, formiruyushchikh novoe kachestvo trudovykh resursov* [Investment Climate of Municipal Formation in the System of Labor Recourses New Quality Factors]. *Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta* [Vestnik Saratov State Technical University], Saratov, 2008, no. 1, pp. 109-119. (In Russian).
6. Makhankova T.P. *Sushchnost' i evolyutsiya ponyatiy i vzglyadov na kadrovyy potentsial* [Essence and Evolution of Representamen and Views of Personnel Potential]. *V mire nauchnykh otkrytiy* [In the World of Scientific Discoveries], Krasnoyarsk, 2010, no. 07, part 2, pp. 67-72. (In Russian).
7. Nikitina Yu. *Perspektivnaya otrasl' s plokhoy reputatsiyey* [Promising Industry with Bad PR]. *Lesnaya industriya* [Forest Industry], Moscow, 2012, no. 1-2 (45-46), pp. 14-15. (In Russian).
8. Noskova M.V. *Teoreticheskaya model' razvitiya ekonomicheskoy kategorii «kadrovyy potentsial»* [Theoretical Development Model of Personnel Potential Economic Category]. *Vestnik Altayskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta* [Vestnik of Altai State Agricultural University], Barnaul, 2010, no. 2 (64), pp. 89-93. (In Russian).
9. Rybakova T. *Kadrovaya nedostatochnost'* [Personnel Insufficiency]. *Kommersant* [Merchant], Moscow, 2013, no. 52, pp. 26. (In Russian).
10. *Sotsial'noe polozhenie i uroven' zhizni naseleniya Rossii. 2014* [Social Position and Living Standards of Population of Russia 2014]. Moscow, Rosstat, 2014, 321 p. (In Russian).
11. Tkachenko I.N., Chesnokova M.S. *Ob issledovanii kadrovoy sostavlyayushchey korporativnoy stoimosti metallurgicheskoy kompanii* [Corporate Value of an Iron and Steel Company: Examining the Human Resources]. *Izvestiya Ural'skogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta* [Scientific Journal of Urals State Iniversity of Economics], Yekaterinburg, 2012, no. 3 (41), pp. 70-78. (In Russian).
12. Tolkachenko O.Yu. *Klassifikatsiya podkhodov k opredeleniyu investitsionnoy pri-vlekatel'nosti predpriyatiya* [Classification of Approaches to Definition of Enterprise Investment Attractiveness]. *Transportnoe delo Rossii* [Transport Business in Russia], Moscow, 2008, no. 4. pp. 86-87. (In Russian).
13. Chaudhuri A., Koudal P., Seshadri S. Productivity and Capital Investments: an Emperical Study of Three Manufacturing industries in India. *IIMB Management Review*, 2010, no 22, pp. 65-79.
14. Kinda T., Plane P., Véganzonès-Varoudakis M.-A. Firm Productivity and Investment Climate in Developing Countries : How Does Middle East and North Africa Manufacturing Perform ? Clermont Ferrand, CERDI, 2011, 33 p.
15. Siegel S., Castellan N.J. *Nonparametric Statistics for the Behavioral Sciences*. McGraw-Hill, 1988, 399 p.
16. Yi K.H., Cho H.M., Kim J. An Empirical Analysis on LUs and OSHCs' Activity, and Their Relation to the Changes in OIIR. *Safety and Health at Work*, 2011, vol.2, no. 4, pp. 321–327.

Сведения об авторах

Суханов Георгий Генрихович – заведующий кафедрой финансов и кредита Северного (Арктического) федерального университета имени М.В. Ломоносова, кандидат экономических наук, доцент, г. Архангельск, Российская Федерация; e-mail: g.sukhanov@narfu.ru.

Костылев Алексей Сергеевич – аспирант кафедры финансов и кредита Северного (Арктического) федерального университета имени М.В. Ломоносова, г. Архангельск, Российская Федерация; e-mail: a.kostylev@narfu.ru.

Information about authors

Sukhanov Georgiy Genrikhovich – Head of finance and credit department, Northern (Arctic) Federal University named after M.V. Lomonosov, PhD in Econmics, Associate Professor, Arkhangelsk, Russian Federation; e-mail: g.sukhanov@narfu.ru

Kostylev Alexey Sergeyeovich – post-graduate student, Northern (Arctic) Federal University named after M.V. Lomonosov, Arkhangelsk, Russian Federation; e-mail: a.kostylev@narfu.ru