

ПОДХОДЫ И МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КАК НЕМАТЕРИАЛЬНОГО АКТИВА, ОПРЕДЕЛЯЮЩЕГО СТОИМОСТЬ КОМПАНИИ

© 2014 С.М. Докукина*

Ключевые слова: управление персоналом, человеческий капитал, интеллектуальный капитал, стоимость компании.

Излагается авторское представление о методике оценки человеческого капитала компании. Исследуется взаимосвязь между стоимостью компании и стоимостью ее человеческого капитала. Описаны подходы и методы оценки человеческого капитала компании.

*В XXI веке государства будут
сражаться не за нефть и чернозем,
а за человеческие таланты.
“Forbes”*

Утверждение “главный актив любой компании - это ее кадры” уже давно стало аксиоматичным¹. Весьма характерным для представителей крупного современного бизнеса является высказывание, которое сделал в одном из интервью руководитель европейского подразделения “General Electric (GE)” Клаудио Сантьяго: “Люди - это единственное конкурентное преимущество, которое есть сегодня у компаний”, ведь на протяжении многих лет таким конкурентным преимуществом было обладание технологиями².

Экономисты обращают внимание и на влияние человеческого капитала на благосостояние государств. Так, О.Г. Тихомирова отмечает, что на микроуровне формируется трудовой потенциал отдельной организации, тем самым создается определенная стоимость человеческого капитала фирмы. В свою очередь, это формирует совокупную стоимость человеческого капитала целого государства, таким образом влияя на благосостояние человечества уже на уровне мирового сообщества³.

Как показывают западные исследования, в современный период объективно формируется так называемый меритократический мир. Термин “меритократия” (от лат. *meritus* - “достойный” и греч. *kratos* - “власть”, буквально - “власть наиболее одаренных”) введен английским социологом М. Янгом в книге “Возвышение меритократии: 1870 - 2033”,

вышедшей в 1958 г. Согласно концепции меритократии, в обществе в ходе эволюции утвердятся принцип выдвижения на руководящие посты наиболее способных людей, отбираемых из всех социальных слоев общества. Ален де Боттон, автор книги “Беспокойство статуса”, пишет, что “в меритократическом мире, где престижную и хорошо оплачиваемую работу можно найти только благодаря своему интеллекту и способностям, богатство становится мерилем индивидуальных качеств человека. Богатые не только богаче, они еще и талантливее”⁴. Поэтому среди компаний и даже целых государств идет борьба за таланты, за привлечение к работе способных сотрудников.

Экономическая наука постоянно обращается к проблемам поиска разумной организации человеческих отношений, нового объяснения основ и методов экономического поведения людей с включением в них требований нравственности и интеллектуализации, являющихся важными компонентами трудового потенциала.

Скоординированное и социально ориентированное экономическое поведение людей, обеспечивающее рост благосостояния и могущества как отдельного человека, так и страны в целом, а также ее регионов, есть функция интеллектуальной зрелости общества. Не физическая сила людей, а их ум, знания, опыт,

* Докукина Светлана Максимовна, кандидат экономических наук, доцент Сыктывкарского государственного университета. E-mail: swetlana.mymail@yandex.ru.

навыки обеспечивают создание такого количества и качества различных ценностей, которых в каждый конкретный период достаточно не только для сохранения человеческого общества от вымирания, но и для прибавления дополнительных ресурсов, обеспечивающих постепенное улучшение жизни людей и развитие цивилизации. Именно об этом говорил еще в конце XIX в. российский социолог Н.К. Михайловский в своей работе "Что такое прогресс?"⁵.

Как отмечает В.С. Бочко, интеллектуальные возможности человека, вливаясь в систему общественных отношений, приобретают своеобразную экономическую форму, благодаря которой экономическая наука получает возможность проводить научный анализ самих общественных отношений. Экономической формой интеллектуальных возможностей человека выступает *человеческий капитал*. Им реально обладает каждый человек, вступающий в экономические отношения. Именно в процессе производственно-экономических отношений люди приводят в действие свои человеческие капиталы, обмениваются ими и тем самым формируют продукты совместного труда на основе кооперирования и согласований⁶.

Следовательно, управление персоналом на основе оценки человеческого капитала компании является одной из важнейших задач, стоящих перед топ-менеджерами, владельцами компаний и службами управления персоналом. Это объясняется также следующими обстоятельствами⁷:

♦ во-первых, управление персоналом непосредственно влияет на капитализацию (стоимость) компании. Растет доля нематериальных активов - брендов, интеллектуального потенциала персонала, кадровой политики - в общей сумме активов организации. По данным, полученным в ходе исследования, проведенного консультационной компанией "Watson Wyatt", эффективное управление персоналом повышает стоимость компании на 90%, а ошибки сокращают стоимость примерно на 15%. Данное обстоятельство в последнее время все чаще учитывается потенциальными (особенно западными) предпринимателями и инвесторами при принятии решения об инвестировании средств, покупке компании, а также при оценке надежности бизнеса и выборе потенциального партнера;

♦ во-вторых, управление персоналом является одним из факторов, обеспечивающих лидерство в конкурентной борьбе, поскольку оно относится к числу важнейших "внутренних компетенций" компании, которые нелегко скопировать. В условиях, когда 75% технических новшеств копируется в течение первого года, а 90% - в течение двух лет, понятно, что управление персоналом начинает выдвигаться в число важнейших конкурентных преимуществ компании, становится гарантией ее успеха и выживаемости в условиях усиления конкуренции;

♦ в-третьих, по оценкам ряда специалистов, именно управление персоналом позволяет компаниям переходить из числа хороших и успешно работающих в число выдающихся компаний, лидирующих в определенном сегменте рынка. Многочисленными исследованиями установлено, что существует прямая зависимость между степенью прогрессивности управления персоналом, удовлетворенности работников данной организации и качеством их работы, непосредственно предопределяющим качество услуг и продукции, произведенной данными работниками. Это, в свою очередь, непосредственно влияет на степень удовлетворенности покупателей и клиентов, на прибыль, стоимость акций и другие финансовые показатели работы организации.

Как отмечает Рэм Чаран, реализовать на практике можно только то, что поддается оценке и измерению. Успех же всей фирмы зависит от результатов деятельности каждого ее сотрудника. Следовательно, оценка трудовых ресурсов открывает новые возможности в достижении высоких результатов деятельности организации. С.К. Прахалад также подчеркивает, что, изменяя наше отношение к рабочей силе с традиционного, как к издержкам, на более современное, как к стратегическому активу, компания получает надежный способ совершенствования реализации сложных стратегий за счет повышения эффективности управления рабочей силой. Такой подход позволяет радикально повысить эффективность деятельности линейных менеджеров⁸.

В основе концепции человеческого капитала лежит экономический подход к человеку как к индивиду, рационализирующему и оптимизирующему свое поведение исходя из принципа экономической целесообразности

(максимизации выгоды). Такой капитал увеличивает свою ценность по мере использования накопленной значимой информации, и его доходность растет по мере накопления. Считается, что он подвержен моральному износу и имеет ограниченный срок существования⁹.

В докладе Международного аналитического бюро "The Economist Intelligence Unit" под названием "Тенденции в экономике, индустрии и корпоративной жизни. Прогноз на 2020 год" подчеркивается, что наибольшая добавленная стоимость будет достигаться за счет интеллектуальной, а не материальной составляющей¹⁰. В частности, Як Фитценц отмечает, что современные компании могут оценить эффективность управления человеческими ресурсами через прирост стоимости компании за счет таких показателей измерения роли человеческого капитала и его влияния на процессы в компании, связанные со стратегическими задачами, как "добавленная стоимость человеческого капитала" и "рыночная стоимость человеческого капитала"¹¹. В соответствии с этими тенденциями и будут в ближайшие годы преобразовываться компании. Как прогнозируют эксперты, выжить в конкурентной борьбе смогут только те компании, персонал которых будет адаптирован к новым условиям. Самыми ценными для работодателей будут люди, которые смогут сочетать креативность, гибкость, коммуникабельность и умение быстро разрешить проблемы. Чтобы быть успешными, компании должны существенно повысить инвестирование в человеческие ресурсы и новые технологии. В менеджерах будут цениться умение выстраивать отношения с людьми и организациями.

В российских компаниях, которые в 90-е гг. XX в. прошли этап завоевания рынков и активной экспансии, в тот период у менеджеров ценились такие качества, как агрессивность, амбициозность и инициатива. Теперь же компании стремятся усилить интеллектуальную составляющую менеджмента и за счет этого повысить эффективность своей работы. От менеджеров требуется умение ставить цели и постепенно идти к их достижению, решать нестандартные задачи, развивать творческое мышление в бизнесе. Как считают эксперты, достаточно скоро начнется "охота" за креативными работниками, и особенно высоко будут цениться управленцы, которые

смогут создавать команду и удерживать эффективных (интеллектуально-креативных) работников. Это чрезвычайно важно в условиях экономического кризиса¹².

К.В. Сафарян отмечает, что одним из факторов превышения рыночной стоимости компании над ее балансовой стоимостью является потенциал развития компании в прогнозируемом периоде. Оценивая этот потенциал, следует иметь в виду, что в настоящее время важнейшей задачей для инвестора становится оценка интеллектуального капитала компании, так как именно он является причиной расхождения между балансовой и рыночной стоимостью акций, особенно у наукоемких компаний, поскольку наличие и увеличение интеллектуального капитала приводят к росту рыночной стоимости фирмы, но не отражаются в ее бухгалтерском балансе. Таким образом, инвесторы не получают информации о важной составляющей оценки компании. С получением информации об интеллектуальном капитале у инвестора появляется дополнительный инструмент прогнозирования потенциала компании.

При описании интеллектуального капитала часто используются словосочетания "человеческий капитал" (human capital), "капитал отношений с клиентами" (customer capital), "капитал отношений с акционерами" (stakeholder capital), "капитал культуры (культурно-эмоциональный капитал)" (cultural capital), "организационный капитал" (organizational capital), "инновационный капитал" (innovation capital), "капитал процесса" (process capital), "нравственный капитал", "социальный капитал", однако большинство исследователей считают, что важнейшей составляющей интеллектуального капитала является *человеческий капитал*, в основе которого лежат знания, трудовые навыки и умения сотрудников компании - носителей интеллектуального капитала¹³. В частности, Е.Н. Селезнев отмечает, что интеллектуальный капитал включает в себя и человеческие ресурсы, определяющие коллективные знания, способности специалистов фирмы, и те нематериальные ценности, которые создаются этими специалистами, так же, как имидж фирмы и приверженность потребителей ее продукции. В связи с этим сегодня передовые фирмы во всех сферах бизнеса основную ставку на победу в конкурентной борьбе стали делать именно на интеллектуальный капитал, считая его основой своих успехов в создании

наукоемкой инновационной продукции, с высокой прибылью реализуемой на мировом рынке. В передовых организациях интеллектуальный капитал считают главным фактором успехов в новом тысячелетии¹⁴. Интеллектуальный капитал индивидуален, является личной собственностью человека, связан с нравственными устоями и готовностью обучаться, обеспечивая его обладателю получение более высокого дохода и благ в будущем (на уровне индивида - заработной платы)¹⁵.

Таким образом, корпоративная культура, принятые в компании правила, навыки, знания и умения персонала и каждого конкретного работника, корпоративная база знаний, управленческая команда и ее способности и сплоченность, настройки бизнес-процессов, контакты с клиентами и поставщиками большинством экономистов рассматриваются в числе благ, составляющих нематериальные активы компании и увеличивающих ее стоимость¹⁶, но, к сожалению, не все из них признаются нематериальными активами по российскому законодательству.

Е.Н. Селезнев в качестве одной из основных составляющих интеллектуального капитала организации выделяет кадровый капитал, который, в свою очередь, делится:

1) на человеческие активы - это, прежде всего, сотрудники организации; специалисты, наделенные знаниями и навыками, профессиональными качествами, люди с определенным характером и способностями, воспитанием и культурой. Важнейшей особенностью этой части интеллектуального капитала является то, что ее нельзя ни продать,

ни сдать внаем; ее можно лишь эффективно или неэффективно использовать для достижения целей организации. Человеческие активы играют первостепенную роль в создании интеллектуального капитала организации. Знания и навыки сотрудников организации, их профессиональные качества являются той частью инструментария, посредством которого создается интеллектуальная продукция, формирующая нематериальные активы компании;

2) структурные активы - они определяют тот потенциал творческой активности коллектива сотрудников организации, который обеспечивает эффективное использование человеческих активов, что позволяет получить больше, чем сумму усилий отдельных членов организации (рис. 1)¹⁷. Эта составляющая кадрового капитала определяется, прежде всего:

1) корпоративной культурой, общей культурой взаимодействия в коллективе и способствует накоплению знаний, приобретению новых навыков, обогащению опыта и совершенствованию профессиональных качеств специалистов. Корпоративная культура является определяющей и в совершенствовании других составляющих структурных активов;

2) технологией коллективной работы;

3) принципами руководства коллективом (система мотиваций, подбор специалистов, формирование команды для выполнения различных заданий и др.);

4) системой обучения специалистов (переподготовка, повышение квалификации и т.п.);

5) бизнес-технологиями, определяющими место организации на рынке товаров и услуг.

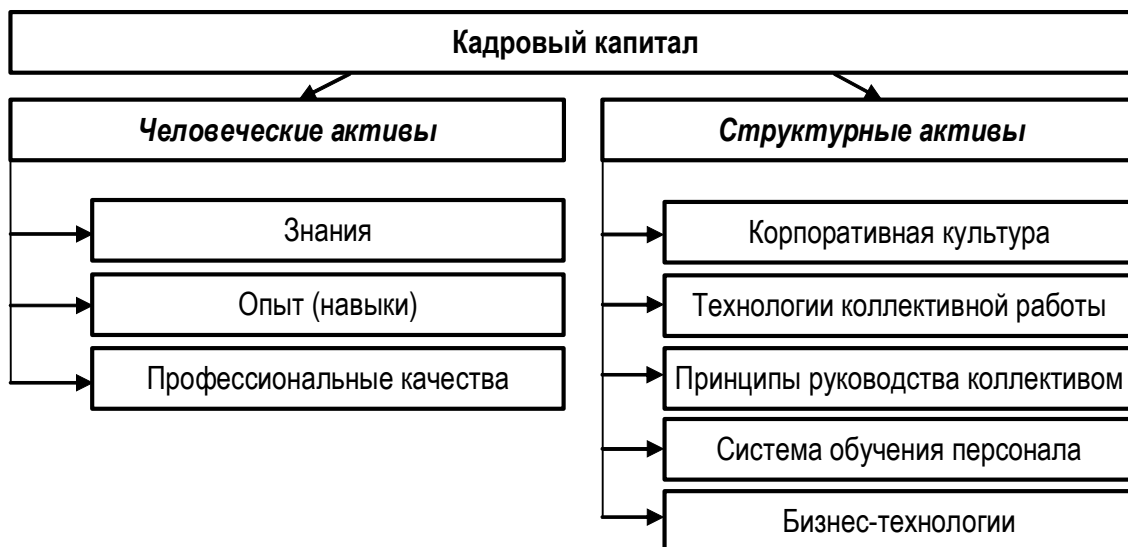


Рис. 1. Структура кадрового капитала как одной из составляющих интеллектуального капитала организации

Выявление, учет, оценка и юридическое оформление вышеуказанных элементов интеллектуального капитала, введение их в состав балансовых активов относятся к числу важнейших практических задач, стоящих перед компаниями.

Итак, как отмечают Марк А. Хьюзлид, Брайан И. Беккер и Ричард В. Битти, рабочая сила - важнейший, хотя зачастую недооцененный фактор повышения общей эффективности организации. И дело не в том, что высшее руководство компаний не понимает роли человеческого капитала. Ему просто не хватает инструментов для оценки влияния сотрудников компании на ее стратегический успех.

Создание методики оценки человеческого капитала начинается с разработки критериев его измерения, создания системы показателей, адаптированной к потребностям конкретной организации и позволяющей идентифицировать модели поведения, компетенции, образ мышления и культуру, которые требуются для успешной работы персонала, а также дает возможность оценить деятельность каждого сотрудника организации и определяет влияние этих показателей на успех фирмы в целом. Марк А. Хьюзлид, Брайан И. Беккер и Ричард В. Битти указывают три направления максимизации потенциала работников¹⁸:

- 1) оценка рабочей силы с точки зрения ее вклада в общий успех организации, а не с точки зрения затрат на ее содержание;
- 2) замена бенчмаркинга на применение показателей, позволяющих дифференцировать стратегическое влияние рабочей силы;
- 3) ответственность линейных и HR-менеджеров за реализацию сотрудниками стратегии всей организации.

Целесообразно опытным (практическим) путем выделять элементы человеческого капитала в зависимости от условий и деятельности компании, применяя к выделенным единицам существующие показатели измерения и оценки: уровень образования, число кандидатов (докторов) наук, количество внедренных нововведений, количество зарегистрированных патентов и т.д.¹⁹.

Стоимость каждого из нематериальных активов, составляющих человеческий капитал компании, также можно оценить в рамках одного из трех подходов, традиционно применяемых в оценочной практике (рис. 2).

1. Доходный подход учитывает:

- 1) *цену*, которую готов заплатить покупатель за нематериальный актив компании;
- 2) *выгоды*, которые приносит компании использование данного нематериального актива (например, снижение штрафных санкций компании вследствие набора более квалифицированного персонала и сокращения случаев его ошибок; сокращение расходов компании на гарантийное обслуживание и ремонт вследствие снижения доли брака и повышения качества продукции; рост коэффициента удержания клиентов и соответствующей доли выручки компании благодаря сотрудникам с высоким профессиональным уровнем, способным хорошо оценить потребности клиентов и обеспечить высокий уровень их обслуживания; рост перекрестных продаж продуктов и услуг силами организованных, знающих, компетентных и активных сотрудников). При этом полученные выгоды необходимо продисконтировать по ставке дисконта, соответствующей упущенной прибыли за период формирования персонала и реализации мер по управлению персоналом. На практике при оценке человеческого капитала компании иногда используют формулу определения чистого дисконтированного дохода²⁰:

$$ЧДД = \sum_{t=t_H}^{t_K} (P_t - K'_t) \cdot \alpha_t - \sum_{t=t_H}^{t_K} K'_{вл} \cdot \alpha_t, \quad (1)$$

где ЧДД - чистый дисконтированный доход, который приносит персонал компании; t - расчетный период, лет; t_H - начальный шаг (начальный год расчетного периода); t_K - конечный шаг (конечный год расчетного периода); P_t - экономические результаты - экономия текущих расходов на управление персоналом в t -м году расчетного периода;

K'_t - затраты - вложения в управление персоналом в t -м году расчетного периода при условии, что в них не входят капитальные вложения, руб.; α_t - коэффициент дисконтирования; $K'_{вл}$ - капитальные вложения в t -м году расчетного периода, руб.

Соответственно, чем больше ЧДД, тем эффективнее управление персоналом в организации;

- 3) *капитализацию заработной платы конкретных людей*. При этом заработная пла-

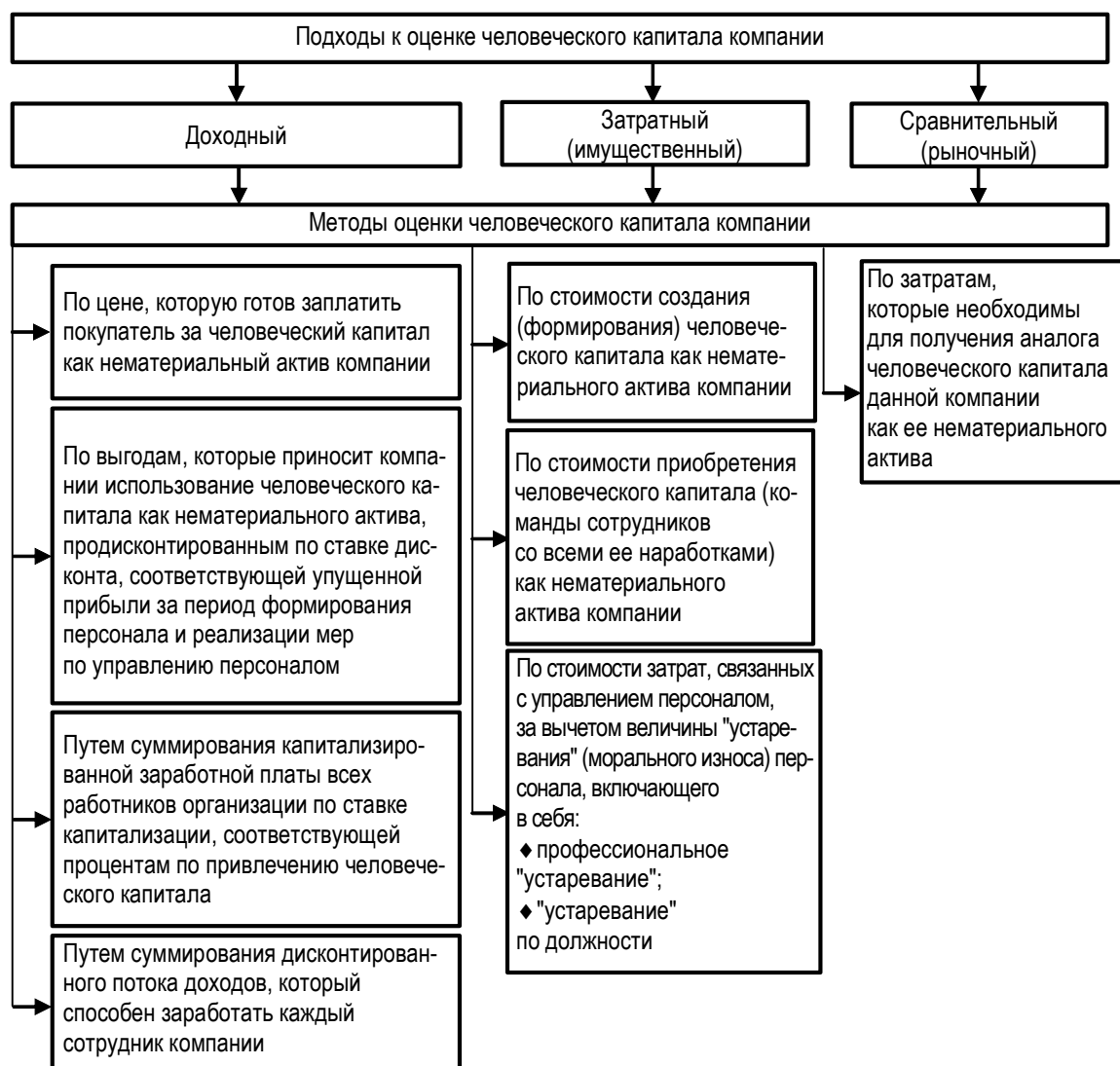


Рис. 2. Подходы и методы оценки человеческого капитала как нематериального актива компании

та (или доход) может рассматриваться как аналог процентов на их человеческий капитал. Так, если годовая заработная плата составляет 100 тыс. руб., а процент на капитал принять равным 10%, то общая ценность человеческого капитала данного работника будет соответствовать 1 млн руб. (или 100 тыс. руб. / 0,1). Сумма персональных интеллектуальных капиталов всех работников организации составляет величину персонального интеллектуального капитала данной организации²¹;

4) *поток доходов*, который человек способен заработать (приведенный, согласно теории оценки, к текущей стоимости методом дисконтирования). Роль человека в современных нелиберальных концепциях по аналогии с вещественными факторами производства низведена до фактора производ-

ства, а критерии рыночной эффективности рассматриваются главными мотивами не только экономического, но и в целом социального поведения. Причем предпринимательство противопоставляется трудовым ресурсам общества, частью которых является специфическая творческая способность к новаторству в экономической сфере²². Таким образом, стоимость человеческого капитала компании будет составлять сумму дисконтированных потоков доходов, которые способен заработать каждый сотрудник компании;

II. Затратный подход использует следующие основные методы оценки:

1. По стоимости создания нематериального актива: так, стоимость команды топ-менеджеров и персонала (в том числе при заключении сделок слияний и поглощений) мож-

но оценить на основе затрат на набор нового состава персонала, его адаптацию и обучение. Для этого производится суммирование²³:

1) пособий по увольнению предыдущего персонала;

2) зарплаты персонала за 0,5 - 2 месяца (вознаграждение кадровых компаний за подбор нового персонала);

3) зарплаты топ-менеджеров за 2 - 3 месяца (время вхождения в курс дела новых менеджеров);

4) стоимости тренинга, обучающих курсов команды топ-менеджеров и персонала (данный показатель необходимо продисконтировать по ставке дисконта, соответствующей уровню риска вложения средств в развитие персонала).

2. По стоимости приобретения нематериального актива²⁴: иногда компанией покупается только слаженная опытная команда вместе со всеми наработками. В этом случае работодатель переплачивает, так как покупает готовый продукт, а не элементы, которые будет необходимо собрать, и неизвестно, удастся ли это сделать.

3. По стоимости затрат, связанных с управлением персоналом. При этом годовые текущие затраты, связанные с управлением персоналом, определяются по формуле²⁵:

$$Z_y = \sum_{i=1}^{11} Z_i, \quad (2)$$

где Z_y - текущие затраты, связанные с управлением персоналом; i - вид затрат, связанных с управлением персоналом; Z_1 - основная и дополнительная заработная плата; Z_2 - отчисления в виде страховых взносов во внебюджетные фонды; Z_3 - расходы на командировки; Z_4 - расходы на служебные разъезды; Z_5 - расходы на содержание легкового транспорта (ремонт и амортизация); Z_6 - канцелярские и типографские расходы; Z_7 - почто-телеграфные и телефонные расходы; Z_8 - расходы на содержание и эксплуатацию зданий, помещений и инвентаря (ремонт, амортизация, стоимость электроэнергии); Z_9 - расходы на содержание и эксплуатацию ЭВМ и оргтехники (ремонт, амортизация, стоимость вспомогательных материалов и электроэнергии); Z_{10} - рас-

ходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации управленческих кадров (включают в себя текущие годовые расходы организации, осуществляющей обучение: заработная плата профессорско-преподавательского персонала, почасовой фонд, отчисления в виде страховых взносов во внебюджетные фонды, административно-управленческие и учебные расходы); текущие годовые затраты предприятий, где постоянно работают слушатели (включают в себя расходы на проезд к месту обучения и обратно, расходы на заработную плату за $\text{ãñã ãðàì ÿ \text{í} \text{áó-áí} \text{è}\text{ü}$); Z_{11} - прочие управленческие расходы, не вошедшие в перечисленные статьи расходов (стоимость услуг сторонних организаций, затраты на приобретение спецодежды и другие расходы).

При оценке человеческого капитала компании на основе методов затратного подхода необходимо учитывать степень "устаревания", морального износа персонала, уменьшая на величину данного износа стоимость человеческого капитала компании. Как правило, компании никогда не знают, во сколько им обходится "устаревание" персонала, пока конкуренты не обгонят их по производству и продаже продукции: работники и управляющие разрабатывают неэффективные решения многих производственных проблем, что в итоге приводит к поражению компании-работодателя и выдвигает вперед ее конкурентов. В стоимостном выражении "устаревание" персонала определяется путем суммирования расходов компании, которые ей необходимо понести на его преодоление: на этапе повышения компетентности сотрудников, а следовательно, и повышения производительности труда в организации разрабатываются специальные учебные программы, сотрудники обучаются и переподготавливаются. Как правило, сотрудник обучается при поступлении в организацию, при повышении в должности, а также при отсутствии необходимых для выполнения работы навыков. Различают следующие виды "устаревания" персонала в зависимости от его причины²⁶:

♦ профессиональное "устаревание": устаревание знаний личности в широкой профессиональной сфере деятельности (степень уста-

ревания выражается соотношением между знаниями личности и общими знаниями, существующими в данной профессиональной области);

◆ “устаревание” по должности: здесь речь идет об отношении технических знаний, требуемых по должности, к количеству знаний, которыми обладает лицо, занимающее эту должность.

Также следует учитывать (не включать в общее число расходов, в том числе судебных и по рекламациям контрагентов) факт отсутствия издержек компании в результате выплат компенсаций, покрывающих судебные и юридические издержки, связанные с исками акционеров и контрагентов в случае неправильных решений руководства, повлекших нанесение ущерба компании. Данные издержки будут отсутствовать в том случае, если компания застраховала ответственность своего высшего руководства (топ-менеджеров) перед акционерами или контрагентами (этот подход уже использовали на практике такие крупные публичные компании, как АФК “Система”, “МТС”, “Норникель”). Самыми дорогостоящими исками считаются претензии акционеров компании к менеджменту, вызванные обесцениванием ценных бумаг вследствие принятия ошибочных решений (особенно это актуально для финансовых директоров, связанных с инвестиционными проектами) или неосторожных высказываний. Поэтому менеджеры и сами компании заинтересованы в компенсации не только издержек, связанных с судебным урегулированием споров, но и вероятных расходов, если суд обяжет их возмещать убытки акционеров. Однако в этом случае компании следует включить в число своих расходов выплаты страховой компании²⁷.

III. Сравнительный подход оценивает человеческий капитал по затратам, которые необходимы для получения аналога данного нематериального актива (следует отметить, что данный подход в практике оценки нематериальных активов применяется довольно редко в силу их уникальности и сложности, а зачастую и невозможности подбора аналога).

Для оценки человеческого капитала (индивидуальной компетенции) также можно использовать следующие показатели²⁸:

◆ состав человеческих ресурсов организации и управление ими;

◆ степень удовлетворенности персонала;

◆ продажи в расчете на каждого занятого, в том числе в администрации;

◆ добавленная стоимость в расчете на одного занятого, в том числе в администрации;

◆ образование персонала;

◆ опыт персонала, число лет в рамках данной профессии;

◆ затраты на обучение в расчете на одного занятого;

◆ количество рабочих дней в году, потраченных на повышение квалификации работников;

◆ текучесть персонала.

В целом оценка элементов человеческого капитала осуществляется на основе выявления потенциала данного нематериального актива по приумножению стоимости компании²⁹. Как отмечает О.Г. Тихомирова, повышение трудового потенциала приводит к росту компетенции и трудовой этики персонала, в конечном итоге это означает рост прибыли, доходности организации, а следовательно и ее стоимости³⁰.

¹ Чижов Н.А. Управление корпоративными кадрами. СПб. : Питер, 2005. С. 2.

² Селезнев Е.Н. Интеллектуальный потенциал - показатель состояния интеллектуального капитала и эффективности его использования // Фин. менеджмент. 2004. № 5. С. 125.

³ Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка. М. : ИНФРА-М, 2012. С. 35.

⁴ Болховер Д. Живые мертвецы. М. : Добрая книга, 2006. С. 87.

⁵ Михайловский Н.К. Что такое прогресс? // Михайловский Н.К. Избранные труды / сост., авт. вступ. ст. и коммент. В.В. Блохин. М. : Рос. полит. энцикл. (РОССПЭН), 2010. С. 94.

⁶ Бочко В.С. Скоординированное и социально ориентированное развитие экономики - важное научное направление экономических исследований // Журн. экон. теории. 2013. № 3. С. 29 - 31.

⁷ Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами. М. : ИНФРА-М, 2013. С. 6 - 7.

⁸ Хьюзлид М.А., Беккер Б.И., Битти Р.В. Оценка персонала: как управлять человеческим капиталом, чтобы реализовать стратегию. М. : Вильямс, 2007. 432 с.

⁹ Кафидов В.В. Управление человеческими ресурсами. СПб. : Питер, 2012. С. 22.

¹⁰ Антикризисное управление человеческими ресурсами / Н.А. Горелов, О.Н. Мельников,

Е.Г. Абрамов [и др.] ; под ред. Н.А. Горелова. СПб. : Питер, 2010. С. 11.

¹¹ *Фитценц Я.* Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала. М. : Вершина, 2006. 320 с.

¹² Антикризисное управление человеческими ресурсами. С. 11-12.

¹³ *Сафарян К.В.* Инновационный бизнес: практические аспекты оценки активов. М. : Дело, 2012. С. 132-134.

¹⁴ *Селезнев Е.Н.* Указ. соч. С. 122.

¹⁵ *Кафидов В.В.* Указ. соч. С. 22.

¹⁶ *Волков А.С., Куликов М.М., Марченко А.А.* Создание рыночной стоимости и инвестиционной привлекательности. М. : Вершина, 2007. С. 133-136.

¹⁷ *Селезнев Е.Н.* Указ. соч. С. 123 - 125.

¹⁸ *Хьюзлид М.А., Беккер Б.И., Битти Р.В.* Указ. соч.

¹⁹ *Сафарян К.В.* Указ. соч. С. 133-134.

²⁰ *Кибанов А.Я.* Управление персоналом: теория и практика. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации. М. : Проспект, 2012. С. 5.

²¹ Интеллектуальный капитал - стратегический потенциал организации / П.В. Беспалов, А.Л. Гапоненко, В.И. Корниенко [и др.]; под ред. А.Л. Гапоненко, Орловой Т.М. М. : Социальные отношения, 2003. С. 29.

²² *Половинкина Н.В.* "Органическая" концепция координации экономической деятельности: неавстрийский подход // Журн. экон. теории. 2013. № 3. С. 114.

²³ *Волков А.С., Куликов М.М., Марченко А.А.* Указ. соч. С. 136-137.

²⁴ Там же. С. 137.

²⁵ *Кибанов А.Я.* Указ. соч. С. 29 - 30.

²⁶ *Куприянчук Е.В., Щербакова Ю.В.* Управление персоналом: ассесмент, комплектование, адаптация, развитие. М. : РИОР : ИНФРА-М, 2012. С. 10-11.

²⁷ Ответственность топ-менеджеров можно застраховать // Фин. директор. 2006. № 4. С. 8-9.

²⁸ Интеллектуальный капитал - стратегический потенциал организации. Указ. соч. С. 29.

²⁹ *Сафарян К.В.* Указ. соч. С. 135.

³⁰ *Тихомирова О.Г.* Указ. соч. С. 21.

Поступила в редакцию 11.04.2014 г.