

КОМБИНИРОВАННЫЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ТОРГОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

DOI: 10.35854/1998-1627-2019-7-56-63

УДК 331.108:339

Пирогова Оксана Евгеньевна

*доцент Высшей школы сервиса и торговли Института промышленного менеджмента,
экономики и торговли Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого,
кандидат экономических наук, доцент*

195251, Санкт-Петербург, Политехническая ул., д. 29, e-mail: kafedra17@rambler.ru

Плотников Владимир Александрович

*профессор Санкт-Петербургского государственного экономического университета,
доктор экономических наук, профессор*

191023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д. 21, e-mail: plotnikov_2000@mail.ru

Исследование направлено на изучение человеческого капитала и методов его оценивания на микро-уровне хозяйственной системы, в деятельности торговых предприятий.

Цель. Обосновать методический подход к оценке и прогнозированию человеческого капитала торгового предприятия с применением концепции управления стоимостью предприятия.

Задачи. Выявить значение человеческого капитала для эффективного управления торговыми предприятиями; раскрыть сущность категории «человеческий капитал» и специфику ее анализа на микро-уровне хозяйственной системы; предложить комбинированную методику оценки и прогнозирования показателей человеческого капитала предприятия.

Методология. Использованы методы институционального и структурного анализа, методы оценки инвестиционных проектов, системного анализа, методы стоимостного управления предприятием, а также специфические методы исследования человеческого капитала.

Результаты. В статье дана развернутая характеристика категории «человеческий капитал» с учетом специфики его проявления на микроуровне хозяйственной системы и отраслевых особенностей торговли. Рассмотрены методы и подходы к оценке эффективности инвестиций в человеческий капитал, в том числе с учетом отраслевой специфики. Предложена комбинированная методика оценки человеческого капитала торгового предприятия, базирующаяся на комбинации методов CIV и MVAIC, а также критерий для оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал, основанный на соотношении величины инвестиций и прироста человеческого капитала за отчетный период.

Выводы. Предложена новая методика оценки и прогнозирования человеческого капитала торговых предприятий, гармонизированная со стоимостным подходом к управлению, которая может применяться в их системах менеджмента.

Ключевые слова: человеческий капитал, торговое предприятие, методы менеджмента, стоимость предприятия, производительность труда.

Для цитирования: Пирогова О. Е., Плотников В. А. Комбинированный подход к оценке человеческого капитала торгового предприятия // *Экономика и управление*. 2019. № 7 (165). С. 56–63. DOI: 10.35854/1998-1627-2019-7-56-63.

A COMBINED APPROACH TO HUMAN CAPITAL ASSESSMENT AT A TRADING ENTERPRISE

Oksana E. Pirogova

*Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University
Politekhnikeskaya St. 29, St. Petersburg, Russian Federation, 195251, e-mail: kafedra17@rambler.ru*

Vladimir A. Plotnikov

*St. Petersburg State University of Economics
Sadovaya St. 21, St. Petersburg, Russian Federation, 191023, e-mail: plotnikov_2000@mail.ru*

The presented study examines human capital and methods of its assessment at the micro-level of the economic system, in the activities of trading enterprises.

Aim. The study aims to substantiate a methodological approach to the assessment and prediction of the human capital of a trading enterprise using the concept of enterprise value management.

Tasks. The authors determine the importance of human capital for the efficiency of managing a trading enterprise, explore the essence of human capital and specific aspects of its analysis at the micro-

level of the economic system, and propose a combined method for assessing and predicting human capital indicators at an enterprise.

Methods. This study uses the methods of institutional and structural analysis, assessment of investment projects, systems analysis, enterprise value management, and specific methods of human capital research.

Results. The study provides a detailed description of human capital with allowance for the specific aspects of its manifestation at the micro-level of the economic system and industry-specific features of trade; examines the methods of and approaches to the assessment of efficiency of investments in human capital, also taking into account industry-specific features; proposes a combined method for human capital assessment at a trading enterprise based on a combination of CIV and MVAIC methods and a criterion for the assessment of efficiency of investments in human capital based on the relationship between the value of investment and human capital growth during the reporting period.

Conclusions. A new method for assessing and predicting the human capital of trading enterprises is proposed. It is harmonized with a value-based approach to management and can be integrated into the management systems of trading enterprises.

Keywords: human capital, trading enterprise, management practices, enterprise value, labor productivity.

For citation: Pirogova O. E., Plotnikov V. A. Kombinirovannyi podkhod k otsenke chelovecheskogo kapitala trgovogo predpriyatiya [A Combined Approach to Human Capital Assessment at a Trading Enterprise]. *Ekonomika i upravlenie*, 2019, no. 7 (165), pp. 56–63. DOI: 10.35854/1998-1627-2019-7-56-63.

В последние годы в связи с развитием инструментария менеджмента и повышением уровня финансиализации хозяйственной деятельности предприятий [1–3], активного внедрения элементов стоимостного управления на предприятиях, в том числе торговых [4], все большую популярность приобретает направление исследований, связанное с анализом их человеческого капитала. Заметим, что в настоящее время термин «человеческий капитал» широко используется в экономической практике, исследователями интенсивно разрабатываются способы оценки человеческого капитала, исследуется его влияние на показатели эффективности деятельности предприятий, в том числе торговых [5; 6].

Введение в практику менеджмента понятия «человеческий капитал» связано с признанием того, что сотрудники предприятия могут выступать активным фактором развития и активным элементом создания новой стоимости на предприятии. При этом в последние десятилетия изменился и взгляд на персонал предприятия. Его начинают рассматривать не как рабочую силу — фактор производства, на который предприятие затрачивает определенные средства, а как человеческий капитал, активный фактор, основной источник развития и создания для предприятия добавленной стоимости [7; 8].

Человеческий капитал сегодня рассматривается на мировом и национальном уровнях, на уровне отраслей и отдельных предприятий, а также на индивидуальном уровне. Наиболее полно понятие «человеческий капитал» с позиций возможности его количественной оценки и оценки получаемых от него эффектов, по нашему мнению, проявляется на уровне

не предприятия, когда знания и умения тех или иных людей могут трансформироваться в добавленную стоимость, создаваемую предприятием. При этом у человеческого капитала наиболее отчетливо проявляется основное свойство — способность к самовозрастанию, позволяющее отнести его к капиталу. Объектом авторского анализа в статье является человеческий капитал торговых предприятий. Выделение этой составляющей человеческого капитала определяется недостаточной ее изученностью, а также значимостью торговли для национальной экономики. В настоящее время торговая отрасль относится к одному из важнейших секторов российской экономики, формируя товаропроводящую систему на территории страны. Торговля оказывает существенное влияние на динамику валового внутреннего продукта, уровень занятости, развитие малого предпринимательства, сохраняя потенциал высокого роста в ближайшей и среднесрочной перспективе.

В этих условиях актуальными становятся вопросы разработки новых подходов к прогнозированию и развитию торговых предприятий, которые позволили бы обеспечить им устойчивые конкурентные преимущества, стабильный рост и развитие. На современном этапе «новой нормальности», когда реальные доходы населения стагнируют, что отражено на рисунке 1, российские торговые предприятия вынуждены функционировать в условиях ограниченности источников финансирования, что требует мобилизации имеющихся у них ресурсных резервов [9].

Один из таких резервов, по нашему мнению, связан с повышением эффективности управления человеческим капиталом предприятий

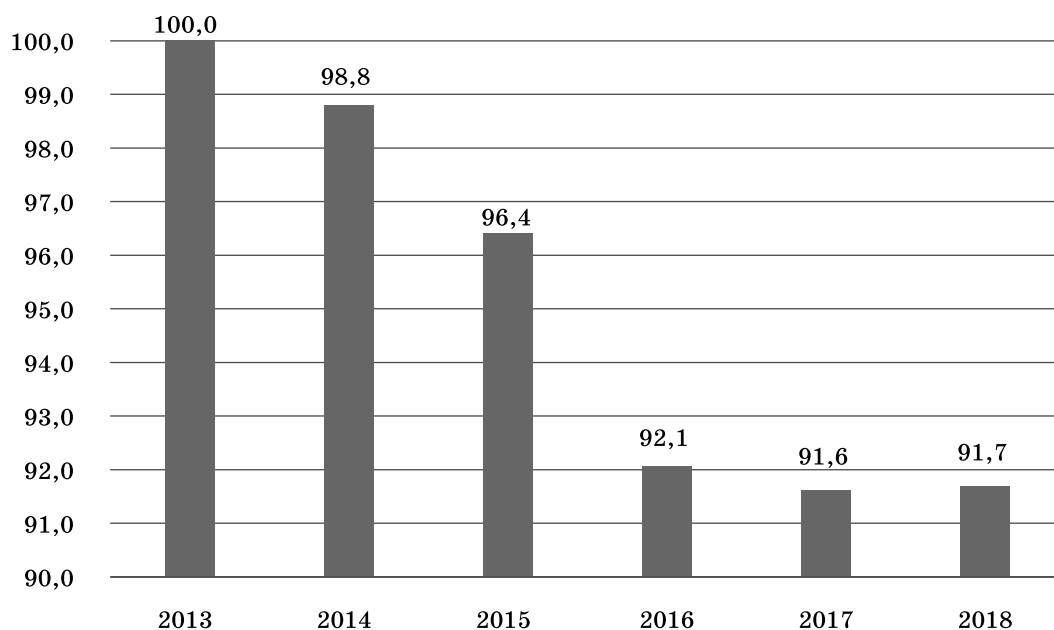


Рис. 1. Индекс (2013 г. — 100 %) реальных располагаемых денежных доходов по Российской Федерации в 2013–2018 гг., %

Источник: рассчитано авторами по данным Росстата: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/level/#.

торговли. Это мнение основано на данных о производительности труда, как показано на рисунке 2, которая в торговле и связанных с нею отраслях не только хронически отстает от средних показателей в российской экономике в целом, но и в последние годы демонстрирует устойчивую отрицательную динамику.

Экономическая сущность человеческого капитала предприятия

В настоящее время для России особенно важен вопрос об ускорении инновационного развития [10; 11; 12]. Еще в 2008 г. утверждена «Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года». Представленная в Концепции инновационная модель предполагает повышение эффективности человеческого капитала, который в структуре национального богатства всех стран мира, согласно оценкам экспертов Всемирного банка, составляет 64 % (физический капитал — 16 %, природный — 20 %), а в таких высокоразвитых странах, как Германия, Япония, Швеция, удельный вес человеческого капитала достигает 80 %. Человеческий капитал, как известно, состоит из приобретенных знаний, навыков, мотиваций и энергии, которые накапливают в процессе жизнедеятельности индивиды и которые могут использоваться в течение определенного времени для ведения хозяйственной деятельности. Важное свойство человеческого капитала заключается в том, что он неотделим от человека. Тем не менее в процессе трудовой деятельности его носителя он способен повы-

шать производительность последней. Вследствие этого на предприятиях с более высоким запасом человеческого капитала работников может формироваться большая по величине прибыль. Таким образом, прослеживается взаимосвязь: эффективный человеческий капитал и эффективность предприятия находятся в причинно-следственной зависимости.

Человеческий капитал — это накопленные знания, умения, мастерство, которым обладает работник, приобретенные им благодаря общему и специальному образованию, профессиональной подготовке, производственному опыту. Характерные особенности человеческого капитала следующие: является ключевым условием экономического роста предприятия; благодаря общесистемным свойствам капитала имеет способность накапливаться, воспроизводиться и приносить доход; возможно целенаправленное накопление знаний, умений, мастерства работника, а также создание механизма их применения в производственных и потребительских целях.

Наиболее важные отличительные признаки понятия «человеческий капитал» состоят в том, что [13] носителем человеческого капитала выступает человек, работник, т. е. его нельзя отделить от носителя, без человека он не существует; очевидна способность приносить дополнительный доход, т. е. способность капитализироваться, что определяет, с одной стороны, возможность и необходимость стоимостной оценки человеческого капитала, с другой — требует создания условий, при которых принадлежащие человеку знания и умения могут быть реализованы в хозяйственной

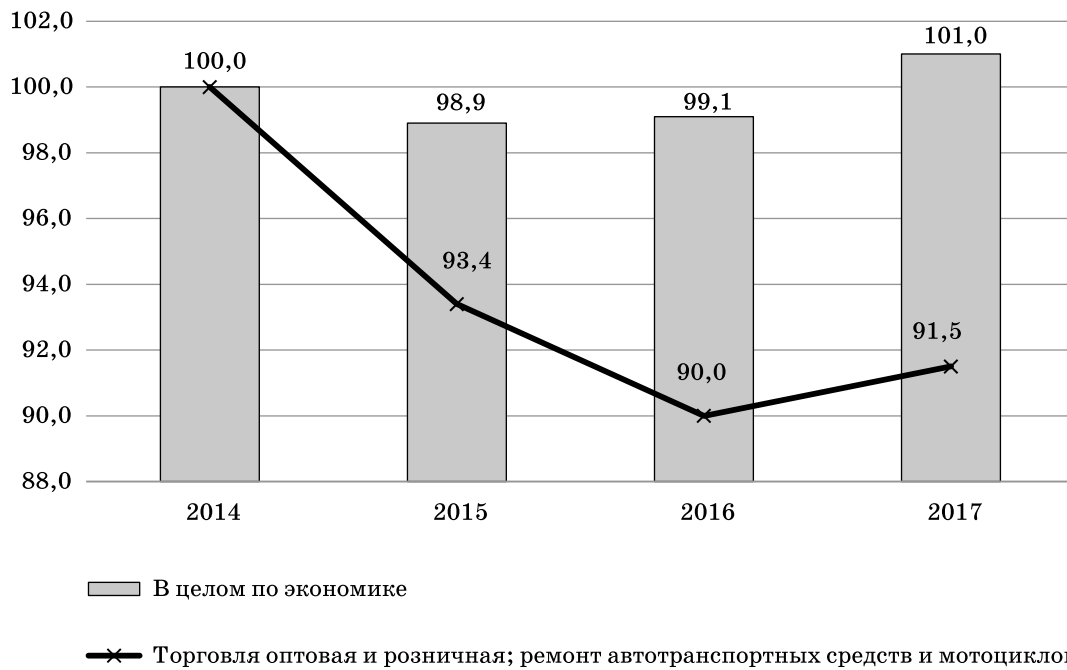


Рис. 2. Индекс (2014 г. — 100 %) производительности труда в Российской Федерации в 2014–2017 гг., %

Источник: рассчитано авторами по данным Росстата: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/accounts/#.

деятельности с извлечением дополнительного дохода.

Рассмотрим подробнее последнее из указанных обстоятельств. С позиций институциональной экономической теории наиболее ценную часть человеческого капитала можно охарактеризовать как специфический актив, не обладающий свойством универсальности. Поэтому для его эффективного использования требуется создание специальных условий. Причем эти условия могут создаваться не только на уровне страны, региона, отрасли, но также на уровне предприятия и даже подразделения или рабочего места. Этим определяется значимость учета феномена человеческого капитала на всех уровнях менеджмента предприятий.

Прогрессивные методы менеджмента должны давать возможность не только оценивать человеческий капитал, но и эффективно управлять им, включая привлечение его носителей, формирование и развитие его составляющих [14]. Вместе с тем на пути широкого внедрения методов управления человеческим капиталом в деятельность современных предприятий находится ряд проблем, которые до настоящего времени не решены. Среди них — низкий уровень развития прикладных инструментов оценки человеческого капитала на уровне предприятия; недостаточная степень использования человеческого капитала предприятия ввиду недооценки менеджерами его значимости, а также слабого внедрения в практику соответствующих методов; недостаточно продуманная политика применения трудовых ресурсов и человеческого капитала в целом, несмотря на

частое упоминание этой категории (не всегда терминологически корректное, о чем авторы писали в одной из более ранних работ [15]) в официальных документах.

С позиций экономических интересов предприятия человеческий капитал — это не просто знания, умения и навыки (компетенции) персонала, а те из них, которые используются или будут использоваться в перспективе для получения дополнительного дохода предприятия. Между тем прямая взаимосвязь между вложениями в образование и развитие персонала и отдачей от этих вложений отсутствует, так как существенную роль здесь играют общекультурные особенности, экономическая и организационная культура на предприятии, модель менеджмента, индивидуальные особенности работника и другие факторы [16].

Итак, одна из важных проблем современного менеджмента — оценка эффективности вложений в человеческий капитал. Для этого могут быть использованы стандартные методы оценки эффективности инвестиций. Вместе с тем та или иная методика оценки должна строиться с учетом специфики предприятия, особенностей человеческого капитала с позиций его количественного оценивания. Перечислим соответствующие особенности [17].

Во-первых, экономическая отдача от инвестиций в человеческий капитал зависит от периода экономической активности жизни его носителя, т. е. от продолжительности периода трудоспособности и занятости. Во-вторых, человеческий капитал, как и основной физический капитал предприятия, с одной сторо-

ны, подвержен физическому и моральному износу. С другой — при его формировании и накоплении могут проявляться положительные синергетические эффекты. В-третьих, процессы внутрифирменного формирования человеческого капитала (путем обучения и передачи опыта) отдельных работников оказывают мультиплицирующий эффект на интеллектуальный, социальный, организационный капитал предприятия в целом. В-четвертых, горизонты окупаемости инвестиций в человеческий капитал могут оказаться столь большими, что инвестировать в него предприятиям становится невыгодно. Например, «рост расходов государства на школы лишь спустя 24 года превосходит по результативности рост вложений в строительство дорог — зато превосходит существенно. Первые же девять лет траты на школы могут, напротив, замедлять ВВП» [18]. Следовательно, инвестиции в человеческий капитал становятся прерогативой государства.

Методика оценки и прогнозирования инвестиций в человеческий капитал предприятия

Трансформация понимания человеческих ресурсов предприятия требует разработки новых подходов для измерения и оценки человеческого капитала, что в дальнейшем позволит решить задачу управления этим видом капитала на предприятии. Если задача построения системы измерителей человеческого капитала, а также критериев, позволяющих оценить его вклад в создание стоимости предприятия, решается, то на пути решения проблемы прогнозирования инвестиций в человеческий капитал пока немало трудностей.

Эти трудности обусловлены рядом особенностей человеческого капитала: многие показатели его оценки имеют неденежное выражение, что затрудняет их использование при оценке инвестиционной отдачи; сложность выбора критериев в управлении человеческим капиталом ввиду того, что носителем этого капитала является человек со своими индивидуальными особенностями; наличие существенной нелинейной связи между различными факторами, влияющими на человеческий капитал, и эффективностью использования его на предприятии; сложная внутренняя структура человеческого капитала, включающая в себя общекультурные и индивидуальные факторы, которые по-разному могут реализовываться в контурах создания стоимости предприятия.

Существующий подход в большинстве научных работ в целом не предоставляет практикам инструментария управления человеческим капиталом. В основном исследователи

сосредоточены на разработке показателей его оценки, однако для управления этого недостаточно. Оценка — лишь один из этапов управления. Чтобы управлять человеческим капиталом, необходимо не только уметь оценивать его величину. Должны быть и критерии, позволяющие оценивать его достаточность или недостаточность. Кроме того, требуется система оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал. Только после выполнения приведенных условий можно квалифицировать человеческий капитал актив предприятия. До тех пор, пока такой инструментарий не разработан, понятие «человеческий капитал» для менеджмента будет оставаться умозрительной категорией.

В целях решения задачи прогнозирования человеческого капитала, а также инвестиций в него уточним определение понятия. Под человеческим капиталом в контексте нашего исследования предлагаем понимать капитализированную (преобразованную в стоимость) текущую и будущую ценность полезных для предприятия и его технолого-экономического процесса способностей персонала предприятия, воплощенную в мастерстве и квалификации работников, выражающуюся в величине текущих и будущих доходов предприятия, а также в величине их превышения над среднерыночным уровнем, обусловленной этой ценностью [3].

Из этого определения следует, что главное свойство человеческого капитала с позиций стоимостного управления предприятием заключается в его способности генерировать доходы предприятия выше рыночных. Итак, с точки зрения стоимостного подхода человеческий капитал способен генерировать добавленную стоимость, т. е. стоимость, которая превышает доходность альтернативных вложений капитала. Оценка стоимости человеческого капитала предприятия должна исходить из принципа о том, что предприятие — это микроэкономическая система, основной целью которой является устойчивое развитие, заключающееся в поддержании на неограниченном интервале времени способности обеспечивать доходность не ниже требуемой за счет осуществления уставных видов деятельности. Соответственно, и человеческий капитал предприятия должен оцениваться не только по текущему вкладу, но и по вкладу в будущий рост его стоимости. Важно отметить, что в каждый момент времени существует оптимальное количество работников и менеджеров, создающих максимальную в заданных условиях стоимость. Отклонение от этого значения в большую или в меньшую сторону приведет к ухудшению эффективности использования персонала и, как следствие, к снижению качества человеческого капитала.

Еще одна важная особенность человеческого капитала как экономической категории заключается в том, что он выступает составной частью интеллектуального капитала предприятия, который, по мнению многих исследователей, позволяет получать предприятию дополнительную добавленную стоимость. Помимо человеческого капитала в интеллектуальный капитал приносят вклад потребительский (отношенческий) и структурный капиталы. Инвестиционный подход к элементам интеллектуального капитала требует проведения оценки эффективности вложений в развитие соответствующих видов капитала, базирующееся на сопоставлении величины инвестиций и отдачи от них. Следовательно, если величину вложений в тот или иной вид капитала на предприятии можно достаточно легко рассчитать, то с определением вклада каждого из элементов интеллектуального капитала в рост стоимости предприятия возникают проблемы.

Выход из сложившейся ситуации предлагает модифицированная методика оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал, в основу которой положена комбинация методик CIV и VAIC (MVAIC) [19]. Так, с учетом методики MVAIC рассчитывается обобщенный коэффициент интеллектуальной добавленной стоимости:

$$MVAIC = HCE + SCE + RCE + CEE,$$

где HCE — показатель эффективности использования человеческого капитала предприятия, который рассчитывается как соотношение добавленной стоимости и величины человеческого капитала (затрат на труд), т. е. SCE — показатель эффективности использования организационного капитала, он рассчитывается как соотношение добавленной стоимости за вычетом человеческого капитала и добавленной стоимости; RCE — показатель эффективности использования отношенческого или потребительского капитала, который рассчитывается как соотношение суммы расходов на продажу, рекламу, маркетинг и добавленной стоимости; CEE — показатель эффективности использования задействованного капитала.

Считая, что именно интеллектуальный капитал позволяет торговому предприятию зарабатывать дополнительную прибыль, величина которой выше средней по отрасли, можно утверждать, что составляющие интеллектуального капитала участвуют в создании CIV — расчетной нематериальной (интеллектуальной) стоимости как дисконтированного потока сверхдоходов предприятия [19]. Для оценки величины человеческого капитала предлагается использовать следующее выражение:

$$HC = CIV \frac{HCE}{HCE + SCE + RCE}.$$

Полученная оценка представляет собой капитализированную часть сверхдохода предприятия, обусловленную человеческим капиталом. Данную оценку можно сравнивать с величиной инвестиций в человеческий капитал IHC , которые осуществляет предприятие в процессе деятельности. Под инвестициями в человеческий капитал понимаются в данном случае дополнительные расходы предприятия на формирование корпоративной культуры, различные тренинги, переподготовку и обучение персонала, расходы на поддержание здоровья персонала, а также премии, обусловленные получением высокого результата деятельности предприятия в отчетный период. Это инвестиции, которые должны быть «очищены» от текущих затрат на персонал. Они не включают в себя затраты на заработную плату, поиск и восполнение персонала и т. д., поскольку эти виды расходов обусловлены операционной деятельностью предприятия. Для оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал в отчетный период может использоваться неравенство:

$$\Delta HC_i > IHC_i \geq 0,$$

где ΔHC_i — изменение человеческого капитала предприятия за i -й отчетный период, руб.; IHC_i — инвестиции в человеческий капитал за i -й отчетный период, руб.

Если указанное неравенство выполняется, то можно сделать вывод об эффективности инвестиций в человеческий капитал, а если оно не выполняется, то необходимо пересмотреть подходы к управлению человеческим капиталом на предприятии.

Заключение

В современных условиях повышенное внимание уделяется эффективному использованию человеческих ресурсов предприятий. Особое значение это имеет для торговли, динамика развития которой в целом и производительности труда занятых в ней работников в частности, показывают неудовлетворительную динамику. Рассмотрение человеческих ресурсов предприятия через призму создания стоимости, т. е. как человеческого капитала, требует анализа их с точки зрения создания избыточной добавленной стоимости как элемента капитала. Дополнительные расходы на человеческий капитал в этом случае необходимо трактовать как инвестиции, а не как затраты.

Для оценки величины человеческого капитала авторами предложена комбинированная методика, основанная на том, что человеческий капитал характеризуется как часть интеллектуального капитала предприятия и совместно с организационным и потребительским видами

капитала участвует в создании избыточной добавленной стоимости. Комбинированная методика базируется на применении показателей, дающих денежную и неденежную оценку интеллектуального капитала. Неденежная оценка раскрывает структуру, а денежная — позволяет оценить совокупный эффект от интеллектуального капитала предприятия. Оценка

эффективности инвестиций в человеческий капитал строится на сопоставлении роста величины человеческого капитала с величиной инвестиций. Предложенная методика основана на данных бухгалтерской и финансовой отчетности торговых предприятий, а также позволяет контролировать процесс формирования и развития их человеческого капитала.

Литература

1. Вертакова Ю. В., Плотников В. А. Современные проблемы российского менеджмента в условиях инновационной экономики // Современные тенденции развития менеджмента и государственного управления: материалы межрегиональной науч.-практ. конф. / под ред. А. В. Полянина. Орел: Орловский филиал РАНХиГС, 2016. С. 11–14.
2. Крыжановская О. А., Некипелова А. С., Рушкова А. В. Развитие интеллектуального капитала в условиях структурных трансформаций экономики // Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера, технологии. 2018. № 2 (36). С. 21–27.
3. Пирогова О. Е. Динамическая модель развития торгового предприятия на основе роста стоимости // Управленческое консультирование. 2016. № 9 (93). С. 95–106.
4. Пирогова О. Е. Методология и инструментарий управления развитием торговых предприятий на основе стоимостного подхода: дис. ... д-ра экон. наук. СПб., 2019. 333 с.
5. Соколов Е. В., Киселев А. Ю. Комплексный метод прогнозирования основных экономических показателей предприятий // Контроллинг. 2008. № 3 (27). С. 46–55.
6. Шаланов Н. В. Экономическая диагностика эффективности деятельности торгового предприятия: монография. Омск: Омский экономический инст-т, 2008. 116 с.
7. Дятлов С. А., Доброхотов М. А. Формы реализации человеческого капитала в цифровой экономике // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2018. № 4 (112). С. 25–28.
8. Капелюшников Р. И. Записка об отечественном человеческом капитале. М.: ГУ ВШЭ, 2008. 56 с.
9. Самойлова Т. Д. Резервы повышения эффективности функционирования торговой организации: дис. ... канд. экон. наук. СПб., 2017. 195 с.
10. Алексеев А. А., Хлебников К. В. Факторы экономической эффективности инновационного предпринимательства в обрабатывающей промышленности // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2018. № 5 (113). С. 128–136.
11. Бодрунов С. Д. Россия в эпоху перехода к новоиндустриальной экономике: императивы модернизации // Научные труды Вольного экономического общества России. 2019. Т. 215, № 1. С. 24–39.
12. Вертакова Ю. В., Греченюк О. Н. Оценка результативности инновационной деятельности региона в секторально-отраслевом разрезе // Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера, технологии. 2018. № 4 (38). С. 18–26.
13. Лессер Э., Прусак Л. Как превратить знания в стоимость: решения от IBM Institute for Business Value. М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. 248 с.
14. Кирьянов Д. А., Сухарева Т. Н. Методы оценки человеческого капитала: анализ объективности и достаточности исходных данных [Электронный ресурс] // Теория и практика общественного развития. 2011. № 3. С. 337–340. URL: <http://teoria-practica.ru/-3-2011/ekonomika/kiryanov-sukhareva.pdf> (дата обращения: 16.04.2019).
15. Plotnikov V., Pirogova O., Vertakova Y. Model for Assessing the Human Capital of an Enterprise // IOP Conference Series: Earth and Environmental Science. 2019. Vol. 272, no. 3. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/272/3/032225>.
16. Фитц-енц Я. Рентабельность инвестиций в персонал. Измерение экономической ценности персонала. М.: Вершина, 2006. 320 с.
17. Тугускина Г. Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал предприятий // Управление персоналом. 2009. № 3. С. 73–77.
18. Ломская Т. Как и зачем власти собираются умножать человеческий капитал [Электронный ресурс] // Ведомости. 2018. 23 мая. URL: <https://www.vedomosti.ru/economics/articles/2018/05/24/770536-umnozhat-chelovecheskii-kapital> (дата обращения: 26.04.2019).
19. Пирогова О. Е. Подход к оценке интеллектуального капитала торгового предприятия в рамках концепции VBM // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2019. № 2 (116). С. 102–109.

References

1. Vertakova Yu. V., Plotnikov V. A. Sovremennye problemy rossiyskogo menedzhmenta v usloviyakh innovatsionnoy ekonomiki [Modern problems of Russian management in an innovative economy]. In: *Sovremennye tendentsii razvitiya menedzhmenta i gosudarstvennogo upravleniya. Mat. mezhre-*

- gion. nauch.-prakt. konf. (27 yanvarya 2016 g.) [Modern trends in the development of management and public administration. Proc. int. sci.-pract. conf. (27 Jan., 2016)]. Oryol: Oryol branch of RANEPa, 2016, pp. 11–14. Available at: http://www.old.fa.ru/fil/orel/science/Documents/%D0%A1%D0%B1%D0%BE%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%A0%D0%90%D0%9D%D0%A5%D0%B8%D0%93%D0%A1_2016.pdf.
2. Kryzhanovskaya O. A., Nekipelova A. S., Rushkova A. V. Razvitie intellektual'nogo kapitala v usloviyakh strukturnykh transformatsiy ekonomiki [The development of intellectual capital in the context of structural transformations of the economy]. *Teoriya i praktika servisa: ekonomika, sotsial'naya sfera, tekhnologii*, 2018, no. 2 (36), pp. 21–27.
 3. Pirogova O. E. Dinamicheskaya model' razvitiya torgovogo predpriyatiya na osnove rosta stoi-mosti [Dynamic model of development of a trading company based on cost growth]. *Upravlencheskoe konsul'tirovanie*, 2016, no. 9 (93), pp. 95–106.
 4. Pirogova O. E. *Methodology and tools for managing the development of trade enterprises based on the cost approach*. Dr. econ. sci. diss. St. Petersburg: SPb. State Univ. of Economics, 2019. 333 p. (in Russ.).
 5. Sokolov E. V., Kiselev A. Yu. Kompleksnyy metod prognozirovaniya osnovnykh ekonomicheskikh pokazateley predpriyatiy [A comprehensive method for predicting the basic economic indicators of enterprises]. *Kontrolling*, 2008, no. 3 (27), pp. 46–55.
 6. Shalanov N. V. *Ekonomicheskaya diagnostika effektivnosti deyatel'nosti torgovogo predpriyatiya* [Economic diagnostics of the effectiveness of a trading company]. Omsk: Omsk Inst. of Economics, 2008. 116 p.
 7. Dyatlov S. A., Dobrokhotoy M. A. Formy realizatsii chelovecheskogo kapitala v tsifrovoy ekonomike [Forms of the implementation of human capital in the digital economy]. *Izvestiya Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta*, 2018, no. 4 (112), pp. 25–28.
 8. Kapelyushnikov R. I. *Zapiska ob otechestvennom chelovecheskom kapitale* [A note on domestic human capital]. Moscow: HSE Publ., 2008. 56 p.
 9. Samoylova T. D. *Reserves for increasing the effectiveness of the functioning of a trade organization*. Cand. econ. sci. diss. St. Petersburg: SPb. State Univ. of Economics, 2017. 195 p. (in Russ.). Available at: <https://unecon.ru/sites/default/files/dissamoylovatd.pdf>.
 10. Alekseev A. A., Khlebnikov K. V. Faktory ekonomicheskoy effektivnosti innovatsionnogo predprinimatel'stva v obrabatyvayushchey promyshlennosti [Factors of economic efficiency of innovative entrepreneurship in the manufacturing industry]. *Izvestiya Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta*, 2018, no. 5 (113), pp. 128–136.
 11. Bodrunov S. D. Rossiya v epokhu perekhoda k novoundustrial'noy ekonomike: imperativy modernizatsii [Russia in the era of transition to a new industrial economy: The imperatives of modernization]. *Nauchnye trudy Vol'nogo ekonomicheskogo obshchestva Rossii*, 2019, vol. 215, no. 1, pp. 24–39.
 12. Vertakova Yu. V., Grechenyuk O. N. Otsenka rezul'tativnosti innovatsionnoy deyatel'nosti regiona v sektoral'no-otraslevom razreze [Assessment of the effectiveness of innovative activities in the region in the sectoral-industrial section]. *Teoriya i praktika servisa: ekonomika, sotsial'naya sfera, tekhnologii*, 2018, no. 4 (38), pp. 18–26.
 13. Lesser E., Prusak L., eds. *Creating value with knowledge: Insights from the IBM Institute for Business Value*. Oxford, N.Y.: Oxford University Press, 2003. 240 p. (Russ. ed.: Lesser E., Prusak L. *Kak preuratit' znaniya v stoimost': resheniya ot IBM Institute for Business Value*. Moscow: Alpina Business Books, 2006. 248 p.).
 14. Kir'yanov D. A., Sukhareva T. N. Metody otsenki chelovecheskogo kapitala: analiz ob'ektivnosti i dostatochnosti iskhodnykh dannykh [Methods for assessing human capital: analysis of the objectivity and adequacy of the source data]. *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya*, 2011, no. 3, pp. 337–340. Available at: <http://teoria-practica.ru/-3-2011/ekonomika/kiryanov-sukhareva.pdf>. Accessed 16.04.2019.
 15. Plotnikov V., Pirogova O., Vertakova Y. Model for assessing the human capital of an enterprise. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*. 2019, vol. 272, no. 3. DOI: 10.1088/1755-1315/272/3/032225.
 16. Fitz-enz J. *The ROI of human capital: Measuring the economic value of employee performance*. N.Y.: Amacom Books, 2000. 298 p. (Russ. ed.: Fitz-enz J. *Rentabel'nost' investitsiy v personal*. *Izmerenie ekonomicheskoy tsennosti personala*. Moscow: Vershina Publ., 2006. 320 p.).
 17. Tuguskina G. Otsenka effektivnosti investitsiy v chelovecheskiy kapital predpriyatiy [Assessment of the effectiveness of investments in the human capital of enterprises]. *Upravlenie personalom*, 2009, no. 3, pp. 73–77.
 18. Lomskaya T. *How and why authorities are going to increase human capital*. *Vedomosti*. 23 May, 2018. Available at: <https://www.vedomosti.ru/economics/articles/2018/05/24/770536-umnozhat-chelovecheskii-kapital>. Accessed 26.04.2019. (in Russ.).
 19. Pirogova O. E. Podkhod k otsenke intellektual'nogo kapitala torgovogo predpriyatiya v ramkakh kontseptsii VBM [Approach to the valuation of the intellectual capital of a trading company within the framework of the VBM concept]. *Izvestiya Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta*, 2019, no. 2 (116), pp. 102–109.