

РАСКРЫТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В КОРПОРАТИВНОЙ ОТЧЕТНОСТИ И ЕГО ОЦЕНКА НА ОСНОВЕ ИНСТРУМЕНТОВ БИЗНЕС-АНАЛИЗА

Ирина Владимировна ЗЕНКИНА

доктор экономических наук, профессор департамента бизнес-аналитики,
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,
Москва, Российская Федерация
zenkina_iv@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0003-1020-4050>
SPIN-код: 2949-0202

История статьи:

Рег. № 587/2020
Получена 19.10.2020
Получена в
доработанном виде
21.11.2020
Одобрена 18.12.2020
Доступна онлайн
26.02.2021

УДК 330.11, 330.14,
331.1, 331.44
JEL: C38, C81, J24

Ключевые слова:

человеческий капитал,
корпоративная
отчетность,
инструменты анализа
человеческого капитала

Аннотация

Предмет. Методологические основы информационно-аналитического обеспечения управления человеческим капиталом.

Цели. Определение порядка раскрытия информации о человеческом капитале в соответствии с современными моделями корпоративной отчетности, обоснование системы показателей человеческого капитала и релевантных моделей бизнес-анализа, отражающих особенности данного вида капитала и позволяющих оценить его вклад в создание стоимости организации и ценности для заинтересованных сторон.

Методология. Применены системный, стратегический и стейкхолдерский подходы.

Результаты. Раскрыто содержание человеческого капитала на основе концепции шести видов капитала, систематизированы его особенности, влияющие на информационно-аналитическое обеспечение управления. Представлены стандарты корпоративной отчетности, приоритезирующие отражение человеческого капитала для заинтересованных сторон, показаны основные направления раскрытия информации о социальной проекции устойчивого развития организации. Выявлены современные тренды в измерении и оценке человеческого капитала, показано влияние пандемии COVID-19 на применяемые индикаторы. Предложена система ключевых показателей эффективности человеческого капитала. Обоснован аналитический потенциал их использования в качестве подсистемы показателей эффективности организации, а также в рамках комбинации с моделями стратегического анализа.

Выводы. Сформулированные предложения направлены на повышение качества раскрытия в корпоративной отчетности информации о человеческом капитале, совершенствование оценки человеческого капитала, его вклада в реализацию стратегии, создание стоимости организации и ценности для заинтересованных сторон.

© Издательский дом ФИНАНСЫ и КРЕДИТ, 2020

Для цитирования: Зенкина И.В. Раскрытие человеческого капитала в корпоративной отчетности и его оценка на основе инструментов бизнес-анализа // *Экономический анализ: теория и практика*. – 2021. – Т. 20, № 2. – С. 223 – 250.

<https://doi.org/10.24891/ea.20.2.223>

Человеческий капитал является важнейшей социально-экономической категорией, определяющим фактором эффективности и результативности деятельности организаций, движущей силой устойчивого развития. Концепция человеческого капитала (Human Capital, HC) представляет собой современную альтернативу концепции человеческих ресурсов (Human Resource, HR) и получила широкое распространение в силу прогрессивности подхода, основанного на признании персонала как носителя знаний, опыта и квалификации в качестве особо ценного компонента совокупного капитала организации. В отличие от ресурсного подхода, ориентированного на использование труда, данный подход фокусируется на необходимости повышения отдачи вложений в человеческий капитал, принимающих формы различных видов материального и нематериального стимулирования и рассматриваемых в качестве необходимого условия достижения целевых показателей эффективности персонала и организации в целом.

В нынешних условиях, связанных с нестабильностью внешней бизнес-среды, развитием инновационных процессов, появлением новых типов конкуренции, от персонала, как справедливо отмечают исследователи, требуется не просто выполнение производственных функций, но высокая степень креативности, динамичности, лояльности, способность оценивать перспективы бизнеса [1]. Решение стратегической задачи обеспечения эффективности деятельности организаций основывается на человеческом капитале, что предполагает необходимость обеспечения соответствующего подхода к менеджменту, совершенствования раскрытия релевантной информации в корпоративной нефинансовой отчетности, а также развития инструментария бизнес-анализа, позволяющего адекватно оценить человеческий капитал и обеспечить принятие обоснованных управленческих решений.

Термин «человеческий капитал» был впервые использован Даниилом Бернулли в труде *Specimen Theoriae Novae de Mensura Sortis* [2]. Концепция человеческого капитала была выдвинута в 1960 г. лауреатом Нобелевской премии Теодором Шульцем. В 1963 г. им был издан первый учебник по теории человеческого капитала «Экономическая ценность образования». Наряду с этим были опубликованы работы «Формирование капитала посредством образования» [3], «Инвестиции в человеческий капитал» [4], что послужило импульсом развития исследований по проблеме человеческого капитала. В 1964 г. лауреат Нобелевской премии Гэри Беккер в работе «Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ» предложил первую теоретическую модель человеческого капитала, послужившую впоследствии базовой моделью теории, а сама книга стала классикой экономической науки [5].

Следует отметить, что на фоне высокого научного и практического интереса к вопросам человеческого капитала, в 1950–60 гг. происходило обособление анализа человеческого капитала в самостоятельное направление экономического анализа. В настоящее время анализ человеческого капитала является одним из наиболее

важных разделов бизнес-анализа, динамично развивающимся, но требующим дальнейшего совершенствования в целях обеспечения соответствия аналитического инструментария существующим реалиям.

За более чем полвека, которые прошла в своем развитии концепция человеческого капитала, она заняла лидирующие позиции в экономической науке и убедительно продемонстрировала, что производительные, интеллектуальные и творческие качества человека выступают основной движущей силой общественного и экономического прогресса.

Однако, несмотря на широкий спектр исследований в области человеческого капитала, единое мнение в отношении определения данного понятия до настоящего времени не сформировано.

Адам Смит, стоявший у истоков формирования теории человеческого капитала, трактовал его как знания, навыки и способности, находящиеся в собственности работника.

Узкое понимание человеческого капитала отражает определение Э.Дж. Долана, который характеризовал его как капитал в виде умственных способностей, полученных через формальное обучение или образование, либо через практический опыт.

Гэри Беккер широко рассматривал дефиницию «человеческий капитал» и отмечал, что он «формируется за счет инвестиций в человека, среди которых можно назвать обучение, подготовку на производстве, расходы на здравоохранение, миграцию, поиск информации о ценах и доходах» [5].

По мнению С. Фишера с соавторами, «человеческий капитал представляет собой меру воплощенной в индивиде способности приносить доход»¹. В соответствии с данной трактовкой в структуру человеческого капитала входят врожденные способности, талант, образование и приобретенная квалификация.

В свою очередь Д. Хетч, Н. Бонтис, Т. Давенпорт рассматривали совокупную величину инвестиций в работника в качестве показателя его компетентности и способность приносить пользу.

Человеческий капитал С.А. Дятлов определил как «сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и производства, и тем самым влияют на рост доходов (заработков) человека»².

¹ Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономика. М.: ДелоЛТД, 1995. 864 с.

² Дятлов С.А. Теория человеческого капитала. СПб.: СПбГУЭФ, 1996. 141 с.

В рамках современных теоретических представлений капитал определяется как запас стоимости, который увеличивается, уменьшается или трансформируется в результате деятельности организации³. Капитал не ограничивается финансовым капиталом, включает в себя также материальный и нематериальный, в том числе человеческий капитал, и подлежит раскрытию в корпоративной финансовой и нефинансовой отчетности в целях удовлетворения потребностей широкого круга заинтересованных сторон. При этом комплексное отражение капитала организации обеспечивается в интегрированной отчетности на основе регламентирующего ее Международного стандарта интегрированной отчетности (Integrated Reporting 1, IR1).

Совокупный капитал организации объединяет шесть видов капитала, а именно⁴:

- финансовый капитал – резерв средств, имеющихся у организации для осуществления операционной деятельности, поступающих в организацию посредством финансирования или создаваемых в результате операций или инвестиций;
- производственный капитал – производственные физические объекты, предназначенные для использования в операционной деятельности организации;
- природный капитал – возобновляемые и невозобновляемые природные ресурсы, которые вовлечены в хозяйственную деятельность организации;
- интеллектуальный капитал – организационные нематериальные активы, основанные на знаниях; совокупность идентифицируемых и неидентифицируемых нематериальных активов, являющихся источником интеллектуальной собственности и организационного капитала;
- социально-репутационный капитал – институты и отношения в рамках сообществ и между ними, а также между группами заинтересованных сторон и другими группами, и способность делиться информацией для повышения индивидуального и коллективного благосостояния;
- человеческий капитал – совокупность знаний, опыта, навыков, квалификации сотрудников компании, их способностей, возможностей в реализации стратегии бизнеса, инициативности, мотивации на инновации.

В соответствии с Международным стандартом интегрированной отчетности понятие человеческого капитала включает:

³ The International Integrated Reporting Standard (IR1). 2013. URL: <http://www.theiirc.org/wp-content/uploads/2013/12/13-12-08-THE-INTERNATIONAL-IR-FRAMEWORK-2-1.pdf>

⁴ Материалы Международного совета по интегрированной отчетности. URL: <http://integratedreporting.org/wp-content/uploads/2013/03/IR-Background-Paper-Capitals.pdf>

- соответствие персонала структуре управления организацией и ее поддержку, подход к управлению рисками и этические ценности;
- способность понимать, разрабатывать и реализовывать стратегию организации;
- лояльность и мотивацию для совершенствования процессов, товаров и услуг, включая их способность руководить, управлять и сотрудничать.

По известному выражению П.Ф. Друкера, «знание стало ключевым экономическим ресурсом и доминантой и, возможно, даже единственным источником конкурентного преимущества»⁵.

Как справедливо отмечают С.А. Филин, А.Ж. Якушев, А.Б. Ланчаков, «в настоящее время важнейшим фактором экономического роста является научно-технологический прогресс, а его главным источником и движущей силой – человеческий капитал» [6].

Современным проблемам человеческого капитала в России, его роли в развитии конкурентоспособности страны посвящены работы М.В. Гречко, И.В. Гончарова [7], Н.В. Громовой [8], И.А. Квасова, Н.В. Левиной [9], Л.С. Мазелиса, Е.Д. Емцевой, Е.В. Красовой, А.А. Красько [10] и др.

Капиталы в соответствии с их взаимной конфигурацией и ролью в процессе создания стоимости для организации и ценности для ее заинтересованных сторон представлены на *рис. 1*.

Таким образом, человеческий капитал относится к нематериальному капиталу организации и тесно связан с другими его видами. Носителем человеческого капитала является персонал, который также является основным источником интеллектуального капитала и играет весомую роль в развитии социально-репутационного капитала посредством роста доверия сотрудников, повышения их сплоченности и усиления социального взаимодействия. В то же время человеческий капитал испытывает влияние социально-репутационного капитала в отношении роста мотивации и развития профессионализма персонала, что обеспечивает повышение ценности человеческого капитала.

Источниками формирования человеческого капитала являются:

- привлечение в организацию креативного, высокопроизводительного и мотивированного персонала;
- инвестирование в профессиональное развитие персонала, поддержание его высокой работоспособности, формирование корпоративной культуры;

⁵ Друкер П.Ф. Энциклопедия менеджмента. М.: Вильямс, 2004. 432 с.

- совершенствование системы повышения квалификации, профессиональной переподготовки персонала и его мотивации.

Особенности человеческого капитала раскрывают его капитальные характеристики, в том числе (*табл. 1*):

- экономическая сущность;
- способность генерировать доход;
- способность к созданию других видов капитала;
- доступность для инвестиций;
- подверженность деградации;
- срок использования;
- алгоритмы оценки стоимости капитала.

Поскольку формирование корпоративной нефинансовой отчетности носит преимущественно добровольный характер, при ее подготовке организации могут использовать различные методологические подходы, закрепленные в соответствующих стандартах [11, 12]. Наиболее известными из них и получившими широкое практическое применение являются: Международный стандарт интегрированной отчетности (Integrated Reporting, IR1) и стандарты отчетности в области устойчивого развития (GRI SRS).

Однако с точки зрения руководства по раскрытию информации о социальной проекции устойчивого развития и человеческом капитале, компании GRI SRS более предпочтительны, так как подробно и структурированно определяют периметр и содержание отражаемой информации.

Концептуальный подход GRI SRS основан на учете информационных потребностей заинтересованных сторон и ориентирован на сбалансированное отражение в публичной отчетности информации об экологических, социальных и экономических параметрах деятельности организации.

Стандарты отчетности в области устойчивого развития предусматривают подготовку отчетности об устойчивом развитии на основе одного из двух альтернативных вариантов. Это отчетность, сформированная в соответствии с базовыми принципами (Core option), и отчетность, сформированная в соответствии с расширенными принципами (Comprehensive option).

Структура GRI SRS включает в себя 36 стандартов, в том числе 3 общих стандарта (Universal Standards), предназначенных для использования всеми компаниями, осуществляющими подготовку отчетности по стандартам GRI, а также 33

специализированных стандарта (Topic-specific Standards), которые организации могут выбирать по своему усмотрению с учетом наиболее существенных областей воздействия.

Универсальные стандарты GRI включают:

- стандарт GRI 101: Основные стандарты;
- стандарт GRI 101: Общие показатели отчетности;
- стандарт GRI 103: Подход в области менеджмента.

Специфические стандарты GRI разделены на три серии:

- серия 200 «Экономические стандарты» – 6 стандартов;
- серия 300 «Экологические стандарты» – 8 стандартов.
- серия 400 «Социальные стандарты» – 19 стандартов.

Содержание социальных стандартов GRI представлено в *табл. 2*.

Таким образом, 19 из 33 специфических стандартов GRI являются социальными стандартами, что очевидно демонстрирует приоритетное значение, уделяемое раскрытию корпоративной социальной ответственности в публичной нефинансовой отчетности. При широком охвате стандартами GRI социальной проекции деятельности организации, многие из них сфокусированы на показателях, связанных с человеческим капиталом, таких как занятость, отношения сотрудников и руководства, охрана труда и техника безопасности, подготовка и повышение квалификации, равенство возможностей и недопущение дискриминации, соблюдение прав человека и др.

При этом следует отметить, что стандарты GRI применяются не только при подготовке отчетности об устойчивом развитии, но и при формировании интегрированной отчетности для повышения прозрачности, связности и сопоставимости раскрываемой в ней информации в целом, и в отношении человеческого капитала в частности, что характеризует важную роль и существенное влияние GRI SRS на систему управленческого учета, генерирующую соответствующую информацию, корпоративную отчетность, агрегирующую ее в интересах стейкхолдеров, и бизнес-аналитику, представляющую данные в различных аналитических ракурсах.

Значение анализа человеческого капитала на данном этапе экономического развития обусловлено тем, что нефинансовые показатели оказывают существенное влияние на финансовые показатели деятельности организаций. Современные реалии обуславливают необходимость применения новых измерений человеческого

капитала, использования показателей, отражающих специфику данного вида капитала и его вклад в создание стоимости организации и ценности для заинтересованных сторон. В связи с этим высоко актуальными становятся показатели вовлеченности, лояльности и удовлетворенности сотрудников, добавленная стоимость человеческого капитала, окупаемость инвестиций в человеческий капитал.

Механизм взаимосвязи нефинансовых показателей человеческого капитала и финансовых показателей компании может быть представлен на примере цепочки достижения финансовой результативности бизнеса: достаточный уровень удовлетворенности персонала обеспечивает высокий уровень его вовлеченности, что приводит к выпуску продукции (работ, услуг) высшего качества, что в свою очередь повышает лояльность клиентов, способствует расширению деятельности, и на этой основе способствует финансовой устойчивости и прибыльности организации.

Наряду с этим, система показателей человеческого капитала должна учитывать изменения трудовых отношений, произошедшие в связи с пандемией COVID-19 относительно форм и методов организации труда, в частности способов деловой коммуникации, соотношения стационарной и удаленной работы, уровня использования цифровых технологий.

Помимо характеристик персонала, включающих возраст, пол, уровень образования и квалификации, стаж работы в компании и в данной сфере деятельности, отношение к бизнес-процессам, в приоритетном порядке следует оценивать такие характеристики человеческого капитала, как креативность, нацеленность на инновации, владение современными информационными технологиями.

В то же время от наличия, состояния, движения и использования человеческого капитала непосредственно зависят эффективность и финансовая результативность экономического субъекта. Поэтому традиционные направления анализа персонала сохраняют актуальность, а показатель производительности труда неизменно рассматривается в качестве ключевого показателя эффективности организации.

При этом рост производительности труда признается основным источником устойчивого роста экономики в глобальных масштабах, в связи с чем роль показателей человеческого капитала не ограничивается микроэкономическим уровнем и распространяется на макроэкономический уровень, определяя их использование при анализе в рамках страны, регионов и отраслей.

В контексте макроэкономической аналитики следует отметить, что в России, по мнению экспертов, производительность труда в 2–3 раза ниже по сравнению с другими странами, такими как США, страны Евросоюза, а также ниже, чем в странах Центральной и Восточной Европы; ожидаемое снижение численности

населения может привести к дефициту кадров; на фоне волатильности мировых цен на сырьевые товары при их снижении существуют риски сокращения персонала в связи с тем, что резервы снижения оплаты труда в целом незначительны.

По данным Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), в 2017 г. ВВП по паритету покупательной способности в текущих ценах в расчете на час отработанного времени составил в Ирландии 99,5 долл. США, в Германии – 72,2, в США – 72, в Финляндии – 65,5, в России – 26,5 долл. США.

В связи с этим В.И. Гришин и Е.В. Устюжанина отмечают, что низкий уровень производительности труда является одной из наиболее острых проблем российской экономики, и именно неудовлетворительные значения как абсолютного размера производительности труда в общенациональном масштабе, так и динамики этого показателя обусловили признание повышения производительности труда в качестве приоритетной задачи развития Российской Федерации, реализуемой в рамках соответствующего национального проекта [13].

Информационное обеспечение анализа человеческого капитала составляют следующие источники данных:

- плановые данные;
- интегрированная отчетность;
- отчетность об устойчивом развитии;
- данные статистической отчетности по труду (форма № П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников»; форма № 1-т (условия труда) «Сведения о состоянии условий труда и компенсациях на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»);
- данные табельного учета, единовременного учета работников по профессии и квалификации, выборочных наблюдений за использованием персонала;
- сведения о трудоемкости продукции и заданиях по ее снижению;
- нормативные справочники и др.

Анализ наличия и использования человеческого капитала направлен на изучение степени обеспеченности предприятия персоналом, рациональности его состава, оценку движения и эффективности использования персонала, выявление направлений улучшения его использования.

Анализ обеспеченности предприятия человеческим капиталом начинается с изучения численности, состава и структуры персонала, его квалификационного состава и движения.

В процессе анализа обеспеченности предприятия персоналом важно оценить соответствие фактической структуры работников по категориям и квалификации показателям плана. По результатам анализа отклонений от плана следует определить влияние обеспеченности предприятия персоналом в разрезе его численности и качественных характеристик на объем выпуска продукции.

В процессе анализа человеческого капитала традиционно большое внимание уделяется показателям движения и эффективности использования персонала.

По мнению В.Г. Когденко, в настоящее время для реализации инновационного пути развития организациям необходим постоянный обмен знаниями, привлечение нового персонала, краудсорсинг знаний. Один из индикаторов способности генерировать интеллектуальный капитал – это постоянное обновление персонала, привлечение новых сотрудников, носителей новых знаний и идей [14].

Показатели движения персонала включают: коэффициент общего оборота, коэффициенты оборота по приему и выбытию, коэффициент текучести кадров, коэффициент восполнения работников.

Коэффициент общего оборота персонала рассчитывается как отношение суммарной численности принятых и уволенных в рассматриваемом периоде работников к среднесписочной численности работников за период:

$$K_{\text{общ.об.}} = (R_+ + R_-) / R,$$

где $K_{\text{общ.об.}}$ – коэффициент общего оборота персонала;

R_+ – численность принятых работников;

R_- – численность уволенных работников;

R – среднесписочная численность работников (основного вида деятельности).

Коэффициент оборота персонала по приему представляет собой отношение численности принятых в рассматриваемом периоде работников к среднесписочной численности работников за период:

$$K_{\text{об.пр.}} = R_+ / R,$$

где $K_{\text{об.пр.}}$ – коэффициент оборота персонала по приему;

R_+ – численность принятых работников;

R – среднесписочная численность работников (основного вида деятельности).

Коэффициент оборота персонала по выбытию определяется как отношение численности уволенных в рассматриваемом периоде работников к среднесписочной численности работников за период:

$$K_{\text{об.выб.}} = R_- / R,$$

где $K_{\text{об.выб.}}$ – коэффициент оборота персонала по выбытию;

R_- – численность уволенных работников;

R – среднесписочная численность работников (основного вида деятельности).

Коэффициент общего оборота персонала, коэффициенты оборота персонала по приему и выбытию демонстрируют интенсивность движения персонала организации.

Коэффициент текучести кадров рассчитывается как отношение количества работников, уволенных в рассматриваемом периоде по всем отрицательным причинам, к среднесписочной численности работников:

$$K_{\text{тек.}} = R_-^{\text{отр.}} / R,$$

где $R_-^{\text{отр.}}$ – коэффициент текучести кадров;

$R_-^{\text{отр.}}$ – численность работников, уволенных по собственному желанию и в связи с нарушением трудовой дисциплины;

R – среднесписочная численность работников (основного вида деятельности).

Этот коэффициент показывает уровень сокращения персонала по инициативе администрации в связи с нарушением работниками трудовой дисциплины и другими аналогичными причинами.

Коэффициент восполнения работников представляет собой соотношение численности принятых и уволенных в рассматриваемом периоде работников:

$$K_{\text{восп.}} = R_+ / R_-,$$

где $K_{\text{восп.}}$ – коэффициент восполнения работников;

R_+ – численность принятых работников;

R_- – численность уволенных работников.

Данный коэффициент характеризует сбалансированность процессов движения персонала организации, отражает уровень замещения выбывающих сотрудников вновь принятыми работниками.

Важным этапом анализа человеческого капитала является изучение эффективности его использования. На этом этапе осуществляются расчет и оценка показателей производительности труда в целом по предприятию и его структурным подразделениям, производится сопоставление фактических показателей с плановыми, показателями прошлых лет, предприятий аналогичной отраслевой принадлежности, лучшей практикой.

Уровень производительности труда определяется количеством продукции, выработанной работниками или рабочими в единицу времени, или количеством рабочего времени, затраченного на производство единицы продукции. Производительность труда может измеряться в натуральном, трудовом и стоимостном выражениях.

Средняя годовая (квартальная, месячная) выработка продукции одного работника исчисляется как отношение объема выпуска продукции к среднесписочной численности работников за период:

$$W^R = Q / R,$$

где Q – объем выпуска продукции (работ, услуг);

R – среднесписочная численность работников основного вида деятельности.

Средняя дневная выработка продукции одного работника исчисляется как отношение объема выпуска продукции к общему числу отработанных за период всеми работниками человеко-дней:

$$W_d^R = Q / T_d,$$

где Q – объем выпуска продукции (работ, услуг);

T_d – общее число отработанных всеми работниками человеко-дней.

Средняя часовая выработка продукции одного работника исчисляется как отношение объема выпуска продукции к общему числу отработанных за период всеми работниками человеко-часов:

$$W_{\text{ч}}^R = Q / T_{\text{ч}},$$

где Q – объем выпуска продукции (работ, услуг);

$T_{\text{ч}}$ – общее число отработанных всеми работниками человеко-часов.

В ходе анализа следует выявить причины расхождения в показателях производительности труда.

На основе сравнения темпов роста среднегодовой выработки продукции на одного работника и рабочего можно установить влияние изменения структуры персонала на показатель производительности труда. Если темпы роста среднегодовой выработки продукции на одного работника превышают темпы роста среднегодовой выработки на одного рабочего, то это указывает на сдвиги в структуре персонала в сторону увеличения удельного веса рабочих, и наоборот.

Разница в темпах роста среднегодовой и среднедневной выработки продукции на одного работника позволяет судить о характере изменения продолжительности рабочего года. Если темпы роста среднегодовой выработки опережают темпы роста среднедневной выработки, то это означает увеличение продолжительности рабочего года по сравнению с предыдущим периодом, и наоборот. Превышение темпов роста среднедневной выработки над соответствующим показателем среднегодовой выработки отражает увеличение целодневных потерь, сокращающих фактическую продолжительность рабочего года.

Сравнение темпов роста среднедневной и среднечасовой выработки продукции на одного работника позволяет установить изменение использования сменного рабочего времени. При сокращении в отчетном году продолжительности рабочего дня по сравнению с предыдущим годом среднедневная выработка возрастает медленнее, чем среднечасовая. При увеличении рабочего дня наблюдается противоположная тенденция.

Далее в рамках анализа эффективности использования человеческого капитала следует проанализировать факторы, влияющие на динамику показателей производительности труда.

Также необходимо сопоставить темпы роста производительности труда и темпы роста заработной платы. Оптимальным соотношением является следующее:

$$T_{п.т.} \geq T_{з.п.},$$

где $T_{п.т.}$ – темпы роста производительности труда, %;

$T_{з.п.}$ – темпы роста заработной платы, %.

Превышение темпов роста производительности труда над темпами роста заработной платы обеспечивает экономию фонда оплаты труда, снижение себестоимости продукции, увеличение прибыли и рентабельности. В обратном случае предприятие допускает перерасход фонда оплаты труда, растет себестоимость продукции, прибыль и рентабельность снижаются.

По результатам проведенного анализа осуществляется выявление внутрихозяйственных резервов улучшения использования рабочего времени, роста производительности труда, а также увеличения объема выпуска продукции,

оптимизации себестоимости продукции и роста операционной прибыли за счет факторов, связанных с трудом.

При сохранении значимости традиционных подходов, выступающих основой анализа персонала, с точки зрения современных требований к исследованию и оценке человеческого капитала целесообразно выделить направления, представленные на *рис. 2*.

Соответственно, в рамках анализа и раскрытия в корпоративной отчетности ключевых показателей эффективности, связанных с человеческим капиталом, предлагается использовать следующие индикаторы.

1. Показатели корпоративной культуры:

- уровень знания и принятия сотрудниками ценностей компании;
- оценка качества прохождения информации в корпоративной системе управления;
- оценка удовлетворенности персонала корпоративными мероприятиями;
- уровень сплоченности коллектива;
- динамика количества конфликтов в подразделениях.

2. Показатели применения критериев оценки работы персонала:

- удельный вес должностей, для которых известны критерии оценки;
- удельный вес сотрудников, регулярно получающих оценку по компетенциям;
- удельный вес сотрудников, регулярно получающих оценку результатов своей работы;
- удельный вес сотрудников, изменивших должность по результатам оценки;
- удельный вес сотрудников, изменивших оклад по результатам оценки;
- удельный вес часов обучения, спланированного по результатам оценки персонала.

3. Показатели состава и структуры персонала:

- возрастной состав и структура;
- гендерный состав и структура;
- состав и структура персонала по уровню образования и квалификации;
- состав и структура персонала по стажу работы (в компании и сфере деятельности);

- состав и структура персонала по отношению к бизнес-процессам.

4. Показатели укомплектованности и движения персонала:

- уровень укомплектованности персонала;
- средний срок заполнения вакансий;
- количество соискателей на вакансию;
- количество вакансий на рекрутера;
- длительность заполнения вакансий;
- стоимость заполнения вакансий по категориям;
- удельный вес сотрудников, прошедших испытательный срок;
- уровень текучести кадров по компании в целом и по категориям;
- средний стаж непрерывной работы;
- распределение по причинам увольнения (собственное желание/инициатива администрации);

5. Показатели обучения и развития персонала:

- удельный вес сотрудников, прошедших обучение;
- количество часов обучения на одного сотрудника;
- стоимость часа внешнего/внутреннего обучения;
- доля часов обязательного обучения;
- уровень и динамика ошибок в стандартных операциях;
- удовлетворенность сотрудников обучением;
- окупаемость инвестиций в человеческий капитал.

6. Показатели уровня и эффективности работы персонала:

- уровень вовлеченности персонала;
- скорость работы;
- качество работы;
- уровень сервиса;

- удовлетворенность клиентов (внутренних и внешних) работой персонала;
- производительность труда персонала;
- добавленная стоимость человеческого капитала.

7. Показатели мотивации и оплаты труда персонала:

- уровень фонда оплаты труда к выручке от продаж;
- уровень оплаты труда по отношению к среднерыночному;
- социальный пакет по отношению к среднерыночному;
- доля мотивационной составляющей в компенсационном пакете сотрудников;
- уровень удовлетворенности персонала;
- уровень лояльности персонала.

8. Учетно-организационные показатели:

- наличие стратегии по работе с персоналом;
- сформированность кадровой политики;
- соответствие документации Трудовому кодексу Российской Федерации по результатам внешнего, внутреннего аудита, проверок трудовой инспекции, трудовых споров;
- доля актуальных локальных нормативно-правовых актов;
- сформированность и выполнение бюджета по персоналу;
- наличие и соблюдение бюджета по обучению и развитию сотрудников;
- удельный вес расходов на персонал в операционных расходах;
- удельный вес административных работников в общей численности работников;
- расходы на кадровую службу к общей численности сотрудников;
- стоимость внедрения процедур по управлению персоналом;
- сроки внедрения процедур по управлению персоналом;
- состояние трудовой дисциплины (наличие опозданий);
- абсентеизм (доля времени отсутствия работников по болезни);

- доля сотрудников, работающих дистанционно.

Особую роль в предложенной системе, объединяющей 60 индикаторов человеческого капитала, играют КРІ вовлеченности, лояльности, удовлетворенности сотрудников, добавленной стоимости человеческого капитала, а также окупаемости инвестиций в человеческий капитал.

Вовлеченность персонала представляет собой показатель, характеризующий вклад сотрудника в эффективность и финансовую результативность организации. Он демонстрирует, насколько персонал ориентирован на то, чтобы вносить улучшения в достижение оперативно-тактических целей, способствуя тем самым успешной реализации стратегии организации, росту стоимости бизнеса и созданию ценности для стейкхолдеров. Данный показатель следует определять на регулярной основе, желательно ежегодно. Источником информации для его оценивания служит опрос по вовлеченности персонала, проводимый среди всех сотрудников организации. На основе полученных результатов компания может сформировать представление о доле активно вовлеченных сотрудников, доле сотрудников, имеющих средний уровень вовлеченности, а также имеющих низкий уровень вовлеченности и невовлеченных. Оценка вовлеченности персонала направлена на выявление движущих сил его производительности и лояльности, установление поведенческих особенностей, способствующих работе персонала с максимальной отдачей, в целях осуществления корректирующих действий.

Лояльность персонала является отражением того, насколько сотрудники доверяют организации, заинтересованы в продолжении работы в ней, а также готовы рекомендовать организацию как потенциального делового партнера и работодателя. Количество и доля сотрудников, проявляющих лояльное отношение к организации, выступают важными показателями удовлетворенности персонала, а также деловой репутации организации и привлекательности ее бренда. Расчет индикатора лояльности персонала предполагает ежегодное определение превышения удельного веса лояльных сотрудников над удельным весом нелояльных сотрудников. Источником информации для анализа и оценки данного индикатора служат опросы сотрудников организации.

Удовлетворенность персонала является показателем степени реализации ожиданий и потребностей сотрудников в процессе осуществления трудовой деятельности. Значение этого нефинансового показателя определяется тем, что удовлетворенность персонала существенно влияет на удовлетворенность клиентов организации. Удовлетворенность персонала выявляется на основе ежегодного опроса сотрудников по вопросам, касающимся таких ключевых областей, как управление, коммуникации, возможности для развития персонала, корпоративная культура, условия труда. Степень удовлетворенности необходимо анализировать в динамике, для чего следует обеспечить преемственность содержания опроса на протяжении нескольких лет, установить начальный уровень индикатора и относительно него

определять целевые значения по отдельным временным периодам и полноту их достижения.

Добавленная стоимость человеческого капитала (Human Capital Value Added, HCVA) показывает, какую ценность добавляют сотрудники к финансовой результативности организации. Данный показатель рассчитывается как отношение разности между выручкой и полной себестоимостью продаж, уменьшенной на расходы, связанные с персоналом, к среднесписочной численности персонала основного вида деятельности [15]. Формула расчета показателя имеет следующий вид:

$$HCVA = \frac{Q^P - (S - S^R)}{R} = \frac{P^{Qp} + S^R}{R},$$

где Q^P – выручка от продаж;

S – полная себестоимость продаж;

S^R – расходы, связанные с персоналом;

P^{Qp} – операционная прибыль;

R – среднесписочная численность работников основного вида деятельности.

Добавленную стоимость человеческого капитала целесообразно рассчитывать ежеквартально на основе данных бухгалтерского учета и анализировать в динамике. Положительно оценивается увеличение добавленной стоимости человеческого капитала во времени.

Окупаемость инвестиций в человеческий капитал используется для анализа рентабельности обучения персонала, определения влияния подготовки и повышения квалификации работников на финансовую результативность бизнеса. В качестве методологической основы ее оценки может рассматриваться модель Д. Филлипса, включающая пять уровней оценки [16]:

- реакция и планируемое действие – анализ удовлетворенности сотрудников, выявление планируемых действий, которые они собираются предпринять по результатам обучения;
- изучение – оценка мнения сотрудников относительно конкретности полученных знаний;
- применение – сбор информации о степени успешности применения сотрудниками знаний, полученных в процессе обучения;

- бизнес-воздействие – определение фактических бизнес-результатов обучения и оценка происходящих изменений поведения и навыков персонала в показателях качества, количества, стоимости, сроков и удовлетворенности клиентов;
- окупаемость инвестиций (Return on Investment in Human Capital, ROIHC) – оценка соотношения отдачи от инвестиций (чистого экономического эффекта в виде экономии затрат или дополнительно полученной прибыли) к инвестициям в обучение персонала.

Показатель окупаемости инвестиций в человеческий капитал демонстрирует эффект от вложений в развитие персонала в контексте достижения бизнес-результатов. Процесс его определения является довольно сложным и затратным, в связи с чем соответствующие измерения следует выполнять в отношении наиболее масштабных и значимых программ.

В приведенных ключевых показателях эффективности персонала реализуется актуальный в настоящее время стейкхолдерский подход к анализу, заключающийся в оценке, с одной стороны, того, насколько организация способствует удовлетворению ожиданий и потребностей сотрудников как своего рода внутренних клиентов, и, с другой стороны, в определении вклада персонала в достижение эффективности, финансовой результативности и стратегической устойчивости организации.

Наряду с анализом системы индикаторов человеческого капитала ее необходимо рассматривать в качестве подсистемы ключевых показателей эффективности организации и оценивать в рамках стратегических моделей бизнес-анализа:

- сбалансированной системы показателей (Balanced Scorecard, BSC);
- универсальной системы показателей (Total Performance Scorecard, TPS);
- призмы эффективности (Performance Prism).

Сбалансированная система показателей – инструмент бизнес-анализа, обеспечивающий планомерное достижение стратегических целей организации посредством их декомпозиции в рамках оперативно-тактических задач и контроля реализации стратегии на основе ключевых показателей эффективности организации.

Сбалансированная система показателей представляет собой систему оценки деятельности компании, основанную на сочетании финансовых и нефинансовых показателей, характеризующих следующие проекции: финансы, клиенты, бизнес-процессы, обучение и развитие. Проекция обучения и развития описывает наиболее важные элементы корпоративной культуры, технологии, инновации, компетенции

персонала, в связи чем имеет непосредственное отношение к анализу человеческого капитала.

Рассмотрение человеческого капитала в рамках модели BSC позволяет оценить его с точки зрения соответствия корпоративной стратегии, определить целевые показатели, обеспечивающие развитие персонала и повышение его эффективности, проанализировать вклад персонала в рост стоимости бизнеса и создание ценности для стейкхолдеров.

Универсальная система показателей представляет собой продвинутый вариант сбалансированной системы показателей, сфокусированный на анализе человеческого капитала.

Универсальная система показателей основана на процессе непрерывного совершенствования и развития, позволяющем обеспечить устойчивый рост результатов персонала и организации. Она состоит из пяти элементов. Это:

- личная сбалансированная система показателей (Personal Balanced Scorecard, PBS);
- организационная сбалансированная система показателей (Organizational Balanced Scorecard, PBS);
- цикл обучения Деминга (Plan, Do, Check, Act, PDCA);
- цикл развития профессиональной компетенции (планирование результатов, коучинг, аттестация, развитие профессиональных компетенций);
- цикл обучения Колба (получение практического опыта; наблюдение, рефлексирование; выводы, экспериментирование).

Анализ человеческого капитала на основе модели TPS показывает корреляцию целевых показателей, установленных отдельным сотрудникам, и стратегических целей организации, выявляет стратегические разрывы между требуемыми и фактическими компетенциями персонала, позволяет обосновать траекторию развития человеческого капитала в целях обеспечения эффективности, финансовой результативности и стратегической устойчивости компании.

Призма эффективности является инструментом стратегического анализа, основанным на двухстороннем стейкхолдерском подходе к оценке эффективности бизнеса.

Призма эффективности ориентирована на основные группы заинтересованных сторон организации, включающие инвесторов, клиентов и посредников, работников и профсоюзы, поставщиков и стратегических партнеров, регулирующие органы, а также прессу и сообщества. Как видно, персоналу в данной модели уделено большое внимание.

При анализе человеческого капитала посредством призмы эффективности комплексной оценке подлежат, с одной стороны, удовлетворенность персонала; стратегии, которые должны быть реализованы, чтобы удовлетворить потребности персонала; процессы, необходимые для осуществления стратегий; возможности, требуемые для активации и усиления этих процессов, а с другой стороны, вклад персонала в обеспечение эффективности бизнеса.

Таким образом, человеческий капитал в современных условиях является уникальным экономическим ресурсом, важнейшим источником конкурентного преимущества и оказывает доминирующее влияние на стоимость бизнеса. Необходимость конструктивного реагирования на существующие вызовы и перспективные тренды в сфере менеджмента, важность обеспечения устойчивого роста экономики, а также сбалансированной социально-эколого-экономической эффективности бизнеса обуславливают повышение актуальности развития информационно-аналитического обеспечения управления человеческим капиталом экономических субъектов, применения новых измерений человеческого капитала, использования системы показателей и моделей, отражающих особенности данного вида капитала и позволяющих оценить его вклад в создание стоимости организации и ценности для заинтересованных сторон.

Таблица 1**Капитальные свойства человеческого капитала****Table 1****Capital properties of human capital**

Характеристики	Содержание
Экономическая сущность	Представляет собой «неконтролируемое знание»; является источником всех видов нематериального капитала. Обеспечивает долгосрочные конкурентные преимущества компании
Способность генерировать доход	Приносит сверхдоход в долгосрочном периоде
Способность к созданию других видов капитала	Генерирует интеллектуальный и социально-репутационный капитал
Доступность для инвестиций	Инвестиции в человеческий капитал (обучение, повышение квалификации, поддержание здоровья персонала)
Подверженность деградации	Испытывает влияние ускорения процесса устаревания знаний. Высокая подверженность разрушению отмечается вследствие коррупции в системе управления, недостаточного повышения квалификации работников, потери ключевого персонала ввиду низкой удовлетворенности, недостаточного материального и морального стимулирования труда
Срок использования	Определяется уровнем удовлетворенности и лояльности персонала, характеризуется степенью постоянства кадров
Алгоритмы оценки стоимости капитала	Оценка капитализации инвестиций в человеческий капитал; оценка капитализации отдачи от капитала; оценка посредством ключевых качественных и количественных характеристик капитала

Источник: авторская разработка

Source: Authoring

Таблица 2**Стандарты GRI серии 400 «Социальные стандарты»****Table 2****Global Reporting Initiative (GRI), GRI 400 Social Standards Series**

Стандарт	Содержание
GRI 401	Занятость
GRI 402	Отношения сотрудников и руководства
GRI 403	Охрана труда и техника безопасности
GRI 404	Обучение и образование
GRI 405	Разнообразие и равные возможности
GRI 406	Недопущение дискриминации
GRI 407	Свобода объединений и коллективных переговоров
GRI 408	Детский труд
GRI 409	Принудительный или обязательный труд
GRI 410	Обеспечение безопасности
GRI 411	Права коренного населения
GRI 412	Соблюдение прав человека
GRI 413	Местные сообщества
GRI 414	Социальная оценка поставщиков
GRI 415	Государственная политика
GRI 416	Здоровье и безопасность клиентов
GRI 417	Маркетинг и маркировка
GRI 418	Конфиденциальность клиентов
GRI 419	Социально-экономическое соответствие

Источник: авторская разработка

Source: Authoring

Рисунок 1

Конфигурация капитала согласно модели шести видов капитала

Figure 1

Capital configuration according to the six types of capital model



Источник: авторская разработка на основе Integrated Reporting, IR1

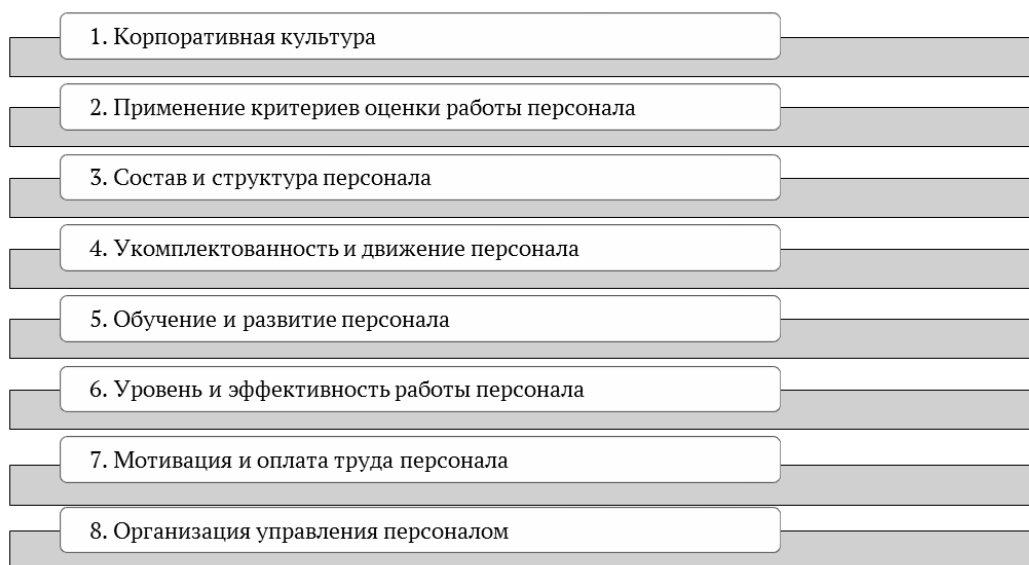
Source: Authoring, based on Integrated Reporting, IR1

Рисунок 2

Приоритетные направления анализа человеческого капитала в современных условиях

Figure 2

Priority areas of human capital analysis in modern conditions



Источник: авторская разработка

Source: Authoring

Список литературы

1. *Владимирова М.П., Козлов А.И.* Становление теории человеческого капитала в рыночной экономике: монография. М.: Русайнс, 2015. 160 с.
2. *Bernoulli D.* Specimen Theoriae Novae de Mensura Sortis. Commentarii academiae scientiarum imperialis Petropolitanae. *Petropolis*, 1738, vol. 5, pp. 175–192. In: *Econometrica*, 1954, no. 22, pp. 23–36.
3. *Schultz T.W.* Capital Formation by Education. *Journal of Political Economy*, 1960, vol. 68, no. 6, pp. 571–583. URL: <https://doi.org/10.1086/258393>
4. *Schultz T.W.* Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 1961, vol. 51, no. 1, pp. 1–17. URL: www.jstor.org/stable/1818907
5. *Becker G.S.* Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. New York, Columbia University Press, 1964.
6. *Филин С.А., Якушев А.Ж., Ланчаков А.Б.* Человеческий капитал как главная сила научно-технического прогресса // *Экономический анализ: теория и практика*. 2020. Т. 19. Вып. 7. С. 1281–1299. URL: <https://doi.org/10.24891/ea.19.7.1281>
7. *Гречко М.В., Гончаров И.В.* Человеческий капитал, человеческие ресурсы, интеллектуальный капитал: взаимосвязь и различие категорий // *Экономика и предпринимательство*. 2016. № 2-2. С. 243–249.
8. *Громова Н.В.* Человеческий капитал как фактор социально-экономического развития России // *Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева*. 2019. Т. 2. № 1. С. 14–22. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/chelovecheskiy-kapital-kak-faktor-sotsialnoekonomicheskogo-razvitiya-rossii>
9. *Квасов И.А., Левина Н.В.* Влияние человеческого капитала на конкурентоспособность социально-экономической системы // *Наукovedение*. 2015. Т. 7. № 2. URL: <https://naukovedenie.ru/PDF/14EVN215.pdf>
10. *Мазелис Л.С., Емцева Е.Д., Красова Е.В., Красько А.А.* Оценка влияния человеческого капитала на социально-экономическое развитие: эконометрическое моделирование на примере российских регионов // *Тренды и управление*. 2018. № 4. С. 97–110. URL: <https://doi.org/10.7256/2454-0730.2018.4.28056>
11. *Зенкина И.В.* Повышение информативной и аналитической ценности публичной нефинансовой отчетности // *Международный бухгалтерский учет*. 2019. Т. 22. Вып. 1. С. 4–23. URL: <https://doi.org/10.24891/ia.22.1.4>

12. *Зенкина И.В.* Траектория развития и актуальные тренды интегрированной отчетности: международный и российский аспекты // *Международный бухгалтерский учет*. 2019. Т. 22. Вып. 10. С. 1088–1110.
URL: <https://doi.org/10.24891/ia.22.10.1088>
13. *Гришин В.И., Устюжанина Е.В.* Производительность труда: общенациональная проблема и национальный проект // *Национальные интересы: приоритеты и безопасность*. 2019. Т. 15. Вып. 12. С. 2204–2222.
URL: <https://doi.org/10.24891/ni.15.12.2204>
14. *Когденко В.Г.* Особенности анализа компаний цифровой экономики // *Экономический анализ: теория и практика*. 2018. Т. 17. Вып. 3. С. 424–438.
URL: <https://doi.org/10.24891/ea.17.3.424>
15. *Fitz-enz J.* The ROI of Human Capital: Measuring the Economic Value of Employee Performance. New York, AMACOM, 2009, 336 p.
16. *Philips J.* Return on Investment in Training and Performance Improvement Programs. Oxford, Butterworth-Heinemann, 2003, 375 p.

Информация о конфликте интересов

Я, автор данной статьи, со всей ответственностью заявляю о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи. Настоящее заявление относится к проведению научной работы, сбору и обработке данных, написанию и подготовке статьи, принятию решения о публикации рукописи.

DISCLOSURE OF HUMAN CAPITAL IN CORPORATE REPORTING AND ITS EVALUATION BASED ON BUSINESS ANALYSIS TOOLS

Irina V. ZENKINA

Financial University under Government of Russian Federation,
Moscow, Russian Federation
zenkina_iv@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0003-1020-4050>

Article history:

Article No. 587/2020
Received 19 October 2020
Received in revised form
21 November 2020
Accepted 18 Dec 2020
Available online
26 February 2021

JEL classification: C38,
C81, J24

Keywords: human
capital, corporate
reporting, human capital
analysis tools

Abstract

Subject. The article investigates the methodological framework for the information and analytical support to manage human capital.

Objectives. The aim is to determine the procedure for human capital disclosure in accordance with modern models of corporate reporting, to underpin the system of human capital indicators and relevant models of business analysis, reflecting the specifics of this type of capital and enabling to assess its contribution to the creation of value to the organization and stakeholders.

Methods. The study employs the systems, strategic, and stakeholder approach.

Results. The paper reveals the content of human capital based on the concept of six types of capital, systematizes its special aspects that affect the information and analytical support of management. It presents the standards of corporate reporting that prioritize the human capital disclosure for stakeholders, identifies current trends in the measurement and assessment of human capital, shows the impact of the COVID-19 pandemic on applied indicators. I offer a system of key performance indicators of human capital, substantiate the analytical potential of their use as a subsystem of organization's performance indicators, as well as in combination with strategic analysis models.

Conclusions. The conclusions and proposals formulated in the article are aimed at enhancing the quality of human capital disclosure in corporate reporting, improving the assessment of human capital, its contribution to the implementation of the strategy, creating value for the organization and stakeholders.

© Publishing house FINANCE and CREDIT, 2020

Please cite this article as: Zenkina I.V. Disclosure of Human Capital in Corporate Reporting and its Evaluation Based on Business Analysis Tools. *Economic Analysis: Theory and Practice*, 2021, vol. 20, iss. 2, pp. 223–250.
<https://doi.org/10.24891/ea.20.2.223>

References

1. Vladimirova M.P., Kozlov A.I. *Stanovlenie teorii chelovecheskogo kapitala v rynochnoi ekonomike: monografiya* [Formation of the theory of human capital in the market economy: a monograph]. Moscow, Rusains Publ., 2015, 160 p.

2. Bernoulli D. Specimen Theoriae Novae de Mensura Sortis. Commentarii academiae scientiarum imperialis Petropolitanae. *Petropolis*, 1738, vol. 5, pp. 175–192. In: *Econometrica*, 1954, no. 22, pp. 23–36.
3. Schultz T.W. Capital Formation by Education. *Journal of Political Economy*, 1960, vol. 68, no. 6, pp. 571–583. URL: <https://doi.org/10.1086/258393>
4. Schultz T.W. Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 1961, vol. 51, no. 1, pp. 1–17. URL: www.jstor.org/stable/1818907
5. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. New York, Columbia University Press, 1964.
6. Filin S.A., Yakushev A.Zh., Lanchakov A.B. [Human capital as the main force of progress in science and technology]. *Ekonomicheskii analiz: teoriya i praktika* = *Economic Analysis: Theory and Practice*, 2020, vol. 19, iss. 7, pp. 1281–1299. (In Russ.) URL: <https://doi.org/10.24891/ea.19.7.1281>
7. Grechko M.V., Goncharov I.V. [Human capital, human resources, intellectual capital: Interrelation and distinction of categories]. *Ekonomika i predprinimatel'stvo* = *Journal of Economy and Entrepreneurship*, 2016, no. 2-2, pp. 243–249. (In Russ.)
8. Gromova N.V. [Human capital as a factor of social and economic development of Russia]. *Vestnik Volzhskogo universiteta im. V.N. Tatishcheva* = *Vestnik of Volzhsky University after V.N. Tatishchev*, 2019, vol. 2, no. 1, pp. 14–22. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/chelovecheskiy-kapital-kak-faktor-sotsialnoekonomicheskogo-razvitiya-rossii> (In Russ.)
9. Kvasov I.A., Levina N.V. [The impact of human capital on the competitiveness of the socio-economic system]. *Naukovedenie*, 2015, vol. 7, no. 2. (In Russ.) URL: <https://naukovedenie.ru/PDF/14EVN215.pdf>
10. Mazelis L.S., Emtseva E.D., Krasova E.V., Kras'ko A.A. [Assessment of the impact of human capital on socio-economic development: Econometric modeling, the Russian regions' case]. *Trendy i upravlenie* = *Trends and Management*, 2018, no. 4, pp. 97–110. (In Russ.) URL: <https://doi.org/10.7256/2454-0730.2018.4.28056>
11. Zenkina I.V. [Increasing the informative and analytical value of public non-financial reporting]. *Mezhdunarodnyi bukhgalterskii uchet* = *International Accounting*, 2019, vol. 22, iss. 1, pp. 4–23. (In Russ.) URL: <https://doi.org/10.24891/ia.22.1.4>
12. Zenkina I.V. [The development pathway and current trends of integrated reporting: International and Russian aspects]. *Mezhdunarodnyi bukhgalterskii uchet* = *International Accounting*, 2019, vol. 22, iss. 10, pp. 1088–1110. (In Russ.) URL: <https://doi.org/10.24891/ia.22.10.1088>

13. Grishin V.I., Ustyjuzhanina E.V. [Labor productivity: The national challenge and national project]. *Natsional'nye interesy: priority i bezopasnost' = National Interests: Priorities and Security*, 2019, vol. 15, iss. 12, pp. 2204–2222. (In Russ.) URL: <https://doi.org/10.24891/ni.15.12.2204>
14. Kogdenko V.G. [Specifics of analysis of companies operating in the digital economy]. *Ekonomicheskii analiz: teoriya i praktika = Economic Analysis: Theory and Practice*, 2018, vol. 17, iss. 3, pp. 424–438. (In Russ.) URL: <https://doi.org/10.24891/ea.17.3.424>
15. Fitz-enz J. *The ROI of Human Capital: Measuring the Economic Value of Employee Performance*. New York, AMACOM, 2009, 336 p.
16. Philips J. *Return on Investment in Training and Performance Improvement Programs*. Oxford, Butterworth-Heinemann, 2003, 375 p.

Conflict-of-interest notification

I, the author of this article, bindingly and explicitly declare of the partial and total lack of actual or potential conflict of interest with any other third party whatsoever, which may arise as a result of the publication of this article. This statement relates to the study, data collection and interpretation, writing and preparation of the article, and the decision to submit the manuscript for publication.