

Возникновение теории человеческого капитала в начале 60-х годов XX века на фоне научно-технической революции и усиления значимости «человеческого фактора» было подготовлено предшествующим развитием экономики.

Разброс эффективности вложений в человеческий капитал велик, но управляем. В современных условиях формирования социально-экономического развития его, на наш взгляд, следует ориентировать в первую очередь на поиск методов измерения профессиональной ценности работника, которая постоянно меняется на рынке труда, подвергается физическому и моральному износу. Моральный износ человеческого капитала связан прежде всего с научно-техническим прогрессом и структурной безработицей.

Прогнозирование инноваций в национальной экономике позволяет не только предвидеть появление новых безработных, но и определить направления инвестиций, предназначенных на формирование, использование, развитие кадрового потенциала. Обязательным элементом воспроизводства человеческого капитала в наше время становится подготовка и переподготовка работников, в частности, руководителей и специалистов в течение всей их трудовой карьеры.

### Литература

1. Николс Г., Пригожин И. Познание сложного. Введение. – М.: Мир, 1990. – 280 с.
2. Никонов А.А. Спираль многовековой драмы: аграрная наука и политика России (XVIII–XX вв.). – М.: Энцикл. рос. деревень, 1995. – С. 342–346.
3. Маршалл А. Принципы экономической науки. – М.: Прогресс, 1993. – С. 270.



УДК 331

Е.В. Черноталова

### МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ СТОИМОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ФИРМЫ

*В работе представлены результаты изучения различных методологических подходов, применяемых для оценки человеческого капитала.*

**Ключевые слова:** *человеческий капитал, количественные и качественные оценки человеческого капитала, затратный, сравнительный, доходный, экспертный метод.*

E.V. Chernotalova

### METHODOLOGICAL APPROACHES TO THE COST ASSESSMENT OF THE FIRM HUMAN CAPITAL

*The research results of the various methodological approaches used for human capital assessment are presented in the article.*

**Key words:** *human capital, quantitative and qualitative human capital assessments, cost, comparative, income, expert method.*

---

Основа любой фирмы – человек. Для фирмы важны не только люди, умеющие с успехом генерировать новые идеи и вдохновлять на их исполнение, но и степень общей вовлеченности сотрудников в деятельность организации.

Сегодня человеческий капитал выступает главным фактором повышения конкурентоспособности фирмы. В связи с этим инвестиции в человеческий капитал являются неотъемлемым элементом успешного ее развития. В век информации главным ресурсом в использовании конкурентных преимуществ и обеспечении качественных параметров экономического роста выступает ее персонал [1]. Человеческий капитал можно определить как совокупность врожденных способностей, дарований, творческого потенциала, морально-психологического и физического здоровья, а также накопленных и усовершенствованных знаний и профес-

сионального опыта. Все эти компоненты необходимы для целесообразной деятельности в той или иной сфере общественного воспроизводства, приносящей доход их обладателю.

Развитие, накопление и использование способностей человека к труду уже два с лишним века интересуют экономистов-теоретиков. Уже В. Петти, А. Смит, Дж.С. Милль и К. Маркс включали развитые полезные способности человека в понятие основного капитала [10]. Такие известные экономисты, как Жан-Батист Сэй, Джордж Маккуллох, Нассау Сениор, Вальтер Рошер, Генри Маклеод, Леон Вальрас, Иоганн фон Тюнен, Ирвин Фишер, считали возможной и полезной трактовку человека как основного капитала. Для оценки величины человеческого капитала использовались методы "стоимости производства" и "капитализации заработков" (или их комбинации).

Тем не менее в настоящее время единой методики оценки человеческого капитала не существует. Известны различные точки зрения авторов, которые можно кратко изложить следующим образом: человеческий капитал как сложная экономическая категория имеет качественные и количественные характеристики.

Качественные характеристики человеческого капитала обычно оцениваются экспертным методом. В этом случае оценке подвергаются показатели, характеризующие как индивидуальные особенности конкретного работника, так и свойства работников предприятия в совокупности. У работника стараются оценивать способность нестандартно мыслить, использовать навыки и опыт в сочетании с интуицией и др. Вклад персонала в общие результаты фирмы определяется по следующим направлениям:

- вклад в развитие новых научных направлений;
- вклад в увеличение доходов предприятия;
- вклад в развитие отношений с заказчиками;
- вклад в координацию деятельности подразделений;
- вклад в успешное выполнение линейных функций [5].

Для каждого направления определяются весовые коэффициенты. Порядок расчета включает в себя три стадии:

1. Определение ключевых показателей, идентифицирующих вклад работника в капитал знаний предприятия.
2. Установление весовых долей (коэффициент значимости) для каждого показателя исходя из того, насколько часто каждый показатель проявляется у аттестуемого.
3. Определение балльной шкалы для оценки каждого показателя [18].

Затем анализируются полученные результаты и определяется средний балл по каждому работнику. Данные значения сравнивают с эталонными, полученными эмпирическим методом (путем суммирования всех баллов по всем качественным показателям). Экспертный подход включает в себя различные модификации и является необходимым составляющим оценки человеческого капитала.

Что касается количественной оценки величины человеческого капитала, то здесь используется метод "стоимости производства", восходящий к А. Смиуту, который заключается в оценивании реальных затрат на "производство человека" (чистого расхода средств существования) [15]. С другой стороны, применяется метод "капитализация заработков", который восходит к В. Петти и заключается в оценке настоящей (приведенной к настоящему моменту времени) ценности будущего потока доходов индивидуума (чистого или валового дохода) [22]. У. Фарр, Э. Энгель, Т. Витстейн разработали методы экономической оценки человека, практически применимые в сфере страхования жизни. Американские экономисты Л. Дублин и А. Лотка усовершенствовали методику Т. Витстейна и Э. Энгеля и сделали её пригодной для оценки как величины человеческого капитала, так и его компонентов.

Экономические оценки человеческого капитала стали широко использоваться как на микроэкономическом, так и макроэкономическом уровне для определения величины национального богатства, потерь общества от войн, болезней и стихийных бедствий, в сфере страхования жизни, выгоды инвестиций в образование, здравоохранение, миграцию и для многих других целей [12].

Оценка человеческого капитала достаточно затруднена, поскольку данная категория имеет целостный, интегративный характер. В нем присутствует антропологическая составляющая, отражающая единство в человеке социального и биологического, общественного и индивидуального. По структурным составляющим человеческого капитала можно охарактеризовать и отдельного индивида, и социальную группу, и страну в целом. Показатели, касающиеся материальной и духовной сторон развития индивида или общества,

также рассматриваются в единстве. Было бы неверно в ущерб одной недооценивать или переоценивать значение какой-либо другой стороны [2].

Общепринято, что для расчета экономической эффективности вложений средств в человеческий капитал на уровне страны необходимо учитывать жизненно важные показатели, характеризующие социально-экономическую обстановку в стране (регионе). Таким показателем выступает ВВП для страны в целом или ВРП – для региона [23–25].

Ценность человеческого капитала для фирмы можно оценить, используя методы доходного, сравнительного и затратного подходов. Каждый подход позволяет «уловить» определенные факторы стоимости.

Наиболее простой способ для менеджеров компании – рассчитать общие экономические затраты, осуществляемые компанией на свой персонал, включая оценку затрат на оплату персонала, сопряженные с этим налоги, охрану и улучшение условий труда, расходы на обучение и повышение квалификации [11]. Достоинство этого метода – простота. Недостатки – неполная оценка реальной величины человеческого капитала. Часть его может просто не использоваться на предприятии.

В случае затратного подхода к определению стоимости человеческого капитала следует учитывать, что не все затраты, которые вложены в человеческий капитал, можно отнести к затратам фирмы. Например, финансирование за счет средств семьи или федерального бюджета – это затраты на образование в учебных заведениях (школа, среднеспециальные учебные заведения, высшие учебные заведения) [9]. По нашему мнению, не нужно забывать о затратах, складывающихся за счет средств и времени конкретного человека, потраченных на самообразование, которое играет ключевую роль в формировании человеческого капитала. На каждом этапе экономическая эффективность обучения определяется соотношением затрат и результатов.

Результатом инвестиций в человеческий капитал следует считать повышение производительности труда. Между этими показателями существует определенная зависимость, которую можно выразить следующей формулой:

$$\mathcal{E} = (B - B_n) C / Z,$$

где  $\mathcal{E}$  – эффективность инвестиций в человеческий капитал на  $i$ -м этапе;

$B$  – выработка работника после обучения;

$B_n$  – выработка работника до обучения;

$C$  – цена единицы продукции;

$Z$  – инвестиции в человеческий капитал [14].

Можно рассматривать сумму затрат в образование, переподготовку конкретного сотрудника или всех работников компании как долгосрочные инвестиции в капитал знаний данной компании. Однако инвестиции в человеческий капитал являются оправданными, когда прослеживается тенденция повышения эффективности деятельности компании и можно оценить вклад конкретного сотрудника в данной тенденции. Именно эта закономерность положена в основу оценки человеческого капитала методом инвестиций (затрат на образования) [16].

Хотя использование первоначальных или восстановительных издержек человеческих ресурсов позволяет в какой-то мере оценить их стоимость для организации, такая оценка довольно условна и приближенна. Так, два работника, на приобретение и подготовку которых были затрачены одинаковые средства, могут впоследствии обладать совершенно разной производительностью, а значит, и разной ценностью для организации.

Экономическая теория стоимости основывается на предпосылке, что нечто может обладать какой-либо стоимостью, если оно обладает способностью приносить какую-либо выгоду или доход. Если нечто не обладает такой способностью, то оно не имеет и стоимости [13]. Концепция стоимости человеческих ресурсов основана на той же предпосылке. Человеческие ресурсы обладают стоимостью, если они способны приносить в будущем доход, предоставляя свою рабочую силу. Или, можно сказать, стоимость персонала, как и любых других ресурсов, есть сегодняшняя стоимость ожидаемых от них будущих услуг и доходов. Стоимость человека для организации также зависит от срока, в течение которого он сможет предоставлять организации свои услуги и приносить доход, то есть срока работы в данной организации.

Ученые из Мичиганского университета предложили модель индивидуальной стоимости работника, основанную на понятиях условной и реализуемой стоимостей.

Согласно их модели, индивидуальная ценность работника обуславливается объемом услуг, который работник предоставит или реализует, работая в данной организации. Это определяет ожидаемую условную стоимость работника (УС). В то же время индивидуальная ценность зависит от ожидаемой вероятности того, что работник останется работать в данной организации и именно здесь реализует свой потенциал. Таким образом, УС включает весь потенциальный доход, который работник может принести организации, если он всю оставшуюся жизнь будет работать в ней. Ценность работника с учетом того, что он останется работать в организации в течение какого-то времени, определяет ожидаемую реализуемую стоимость (РС) [8]. По нашему мнению, здесь важно учитывать текучесть кадров в фирме. Ожидаемая реализуемая стоимость состоит из двух элементов: ожидаемой условной стоимости и вероятности продолжения членства в организации, которая выражает ожидание руководства по поводу того, какая часть этих доходов будет реализована в организации до предполагаемого времени ухода работника [20].

Математически это можно выразить следующими уравнениями:

$$\begin{aligned} PC &= УС * P(O); \\ P(T) &= 1 - P(O); \\ АИТ &= УС - PC = PC * P(T), \end{aligned}$$

где УС и РС – ожидаемые условная и реализуемая стоимости;

$P(O)$  – вероятность того, что работник останется работать в организации через некоторый промежуток времени;

$P(T)$  – вероятность ухода работника из организации или показатель текучести;

АИТ – альтернативные издержки текучести [3].

В данной модели стоимость человеческих ресурсов является вероятностной величиной. Для организации это может означать, что не всегда работник с наибольшим потенциалом будет наиболее полезен компании. И менеджер по персоналу, стремящийся оптимизировать стоимость своих человеческих ресурсов, должен предпочесть кандидата с наибольшей реализуемой стоимостью, а не просто наиболее способного.

Для измерения в денежной форме индивидуальных условной и реализуемой стоимостей была разработана стохастическая (вероятностная) позиционная модель. Реализация ее алгоритма включает следующие шаги:

- определяется взаимоисключающий набор должностей или позиций, которые могут быть заняты работником в фирме;
- определяется стоимость каждого подразделения фирмы;
- определяется текучесть кадров в фирме;
- находится вероятность того, что работник будет занимать каждую из определенных на первом шаге позиций в определенный момент в будущем;
- дисконтируется ожидаемый в будущем денежный доход для определения сегодняшней стоимости [21].

К сравнительным методам определения стоимости человеческого капитала компании можно отнести следующие методы.

#### *Метод конкурентной оценки стоимости человеческого капитала*

Этот метод основан на сумме оценки затрат и потенциального ущерба, наносимого компании при возможном уходе из нее работника:

- полные затраты на персонал, производимые ведущим конкурентом (с учетом сопоставимых мощностей производства);
- индивидуальные премии каждому работнику компании (полученные на основе квалифицированных экспертных оценок), которые могла бы заплатить конкурирующая компания за его переход к ним;
- дополнительные затраты компании, необходимые на поиск эквивалентной замены работника в случае его перехода в другую компанию; затраты на самостоятельный поиск, рекрутинговые агентства, объявления в прессе;
- экономический ущерб, который понесет компания на период поиска замены, снижение объема продукции или услуг, затраты на обучение нового работника, ухудшение качества продукции при замене работника новым;

- потери уникальных интеллектуальных продуктов, навыков, потенциала, который работник унесет с собой в компанию конкурента;
- возможности потери части рынка, роста продаж конкурента и усиления его влияния на рынке;
- изменения системных эффектов синергии и эмерджентности (усиления взаимного влияния и появления качественно новых свойств) членов группы, в которой находился работник.

Структура приведенной оценки человеческого капитала показывает, что реальная стоимость человеческого капитала в большинстве российских компаний существенно занижена.

*Оценка человеческого капитала по аналогии с физическим капиталом*

Можно использовать оценку человеческого капитала по аналогии с оценкой физического капитала.

Во-первых, и человеческий и основной (материальный) капитал участвуют в процессе деятельности хозяйственной деятельности компании, формируют конечные финансовые результаты.

Во-вторых, как основному капиталу присущ процесс износа, так и человеческий капитал со временем обесценивается, так как часть знания забывается или устареваает. Несомненно, есть весьма существенные различия между данными понятиями. Человеческий капитал является частью капитала знаний, для которого характерен и закономерен мультипликативный эффект, то есть увеличение и развитие каждого компонента капитала знаний приводит не просто к простому суммированию указанных компонентов, а вызывает синергетический эффект. Кроме того, являясь стратегическим ресурсом компании, человеческий капитал предопределяет развитие, совершенствование и управление материальным или основным капиталом [19].

При таком подходе необходимо:

1. Определить «первоначальную стоимость» конкретного сотрудника. Для этого можно использовать различные методы тестирования и аттестации сотрудников.

2. Определить коэффициент «устаревания» (забывания) знаний, так как человеческий капитал со временем утрачивает часть накопленных знаний, в то время как основной капитал подвергается физическому и моральному износу.

После нахождения первоначальной стоимости необходимо определить коэффициент устаревания и забывания знаний человека. Для этих целей следует оценить срок участия конкретного работника в деятельности компании. В данном случае этот срок можно определить исходя из двух допущений:

- Срок, указанный в трудовом договоре конкретного сотрудника (в случае, если между работником и работодателем заключен срочный трудовой договор). Во многих западных компаниях при приеме на работу ключевых сотрудников оговаривается период, в течение которого работник обязан работать в данной компании, и в случае ухода работника, ранее срока, оговоренного в трудовом договоре (контракте), по причинам, не оговоренным в данном контракте, работник обязуется уплатить определенную сумму неустойки, также заранее оговоренную в данном контракте. В этом случае такие контракты с ведущими сотрудниками компания рассматривает как интеллектуальный актив и раскрывает информацию по ним в интеллектуальных отчетах.

- Если между работником и работодателем заключен бессрочный трудовой договор, целесообразно установить срок работы работника в компании исходя из требований законодательства конкретной страны к определению срока полезного использования других видов нематериальных активов.

3. Определить порядок изменения «первоначальной стоимости» сотрудника. Основные средства совершенствуются посредством проведения модернизации, реконструкции, в свою очередь человеческий капитал совершенствуется посредством направленных в его развитие инвестиций.

При определении коэффициента устаревания знаний (забывание определенных знаний или информации) необходимо использовать статистические данные, отражающие зависимость между усвояемостью новых знаний и процессом забывания имеющихся. Данная величина должна быть скорректирована на поправочный коэффициент, представляющий собой эмпирически полученное значение устаревания знаний применительно к определенной сфере деятельности. Также можно использовать метод, предложенный Ю. В. Козырем при определении запаса знаний с учетом фактора устаревания [7].

В основе данного метода лежит аналог метода накопления активов. В рамках этого метода при оценке знаний необходимо оценить объем накопленных индивидуумом знаний, сделать поправки на их устаревание и забывание и перемножить каждый скорректированный объем знаний определенного вида на стоимость единицы объема знаний этого вида

$$P_{33} = \sum_{i=1}^k a_i TK_i,$$

где  $P_{33}$  – стоимость накопленных знаний;

$a_i$  – эмпирически определяемые коэффициенты, ставящие в соответствие стоимость и объем накопленных знаний типа  $i$ ;

$TK_i$  – суммарно накопленные знания типа  $i$ ;

$k$  – количество видов (типов) знаний.

Суммарно накопленные знания индивидуума должны определяться с учетом факторов устаревания полученных знаний (морального износа) и забывания

$$TK_i = \sum_{j=-t}^0 tk_{ij} (1 - A_i(-j))(1 - 3(-j)) = \sum_{j=-t}^0 tk_{ij} e^{bt_j},$$

где  $tk_i$  – накопленные знания  $i$ -го типа, полученные в  $j$ -й период;

$A_i$  – моральный износ знаний типа  $i$  в единицу времени (моральный износ);

$3$  – забывание в единицу времени знаний индивидуумом;

$b$  – эмпирический числовой коэффициент, обратный по размерности времени;

$t$  – время, необходимое для получения знаний в объеме  $TK$  [7].

Совокупность величины человеческого капитала в целом, на наш взгляд, необходимо определить непростым арифметическим сложением, поскольку в данном случае четко прослеживается синергетический эффект от взаимодействия сотрудников.

*Метод перспективной стоимости человеческого капитала*

Учитывает в дополнение к методу конкурентной стоимости оценку динамики стоимости человеческого капитала в перспективе на 3, 5, 10 и 25 лет. Эта оценка, в первую очередь, необходима для компаний, занимающихся разработкой крупных и долгосрочных проектов, например, проводящих исследования в сфере создания инноваций или строящих крупные высокотехнологичные объекты, так как стоимость ряда сотрудников при этом меняется неравномерно, резко вырастая в период достижения ими наиболее важных результатов по истечении достаточно длительного периода времени и приближения ими к получению ожидаемых конечных результатов, когда возможный уход из компании части персонала сопряжен с большими экономическими потерями [17].

Доходные методы расчета стоимости человеческого капитала компании.

*Оценка стоимости человеческого капитала на основе испытаний в среде бизнеса*

Эта оценка может быть получена на основе двух подходов:

- по конкретным результатам, полученным работником, исходя из прибыли, которую он принес фирме, или по увеличению ее активов, в том числе интеллектуальных.

Эта оценка широко распространена в бизнесе, так как наиболее проста. Но одновременно она наиболее жесткая и нередко ошибочна. По мнению одного из ведущих российских бизнесменов [19], если менеджер проваливает бизнес один раз, он теряет 50 % своего имиджа, если второй раз – он полностью теряет свою репутацию. Однако в рамки такого подхода не вписываются многие ведущие менеджеры мировых корпораций-лидеров, которые неоднократно терпели неудачи, но поднимались вновь и создавали еще более эффективный бизнес. Кроме того, во многих случаях провал бизнеса может быть вызван совершенно непрогнозируемым мировым кризисом или случайным крупным колебанием конъюнктуры. В результате будет «списан» менеджер, имеющий огромный потенциал, талант и перспективы, но ставший жертвой действия двух крупных кризисов. Однако нельзя не считаться и с тем, что оценка по конечному результату, а не по обилию дипломов, отзывов, мнений, связей (что наиболее характерно для российских условий) – наиболее точный и правильный подход. Поэтому предлагается другой подход, основанный на концепции, которая позволяет получить оценку на базе конечных результатов, но, образно говоря, с «человеческим отношением к человеческому капиталу», которую он принес фирме, или по увеличению ее активов, в том числе интеллектуальных [6];

- оценка человеческого капитала на основе системы Деловых Учений по менеджменту, экономике и маркетингу на базе высоких информационных технологий.

Эта концепция основывается на прогнозе результатов работы менеджера в среде бизнеса, максимально приближенной к его реальной среде. По мере усложнения рыночных условий предприниматели быстро поняли, что каждый доллар, вложенный в подготовку управленческих кадров, дает наиболее высокую отдачу в экономике. Для того чтобы привлечь менеджеров, обеспечивающих прорыв компании на рынке и переход из зоны убытков в зону прибылей, компании готовы затратить суммы, измеряемые десятками миллионов долларов. Неудивительно, что наиболее высокооплачиваемым трудом в рыночных условиях является труд менеджера, от квалификации и таланта которого зависит процветание или разорение на рынке.

Одна из наиболее интересных и известных попыток использования теории человеческого капитала на корпоративном уровне – концепция «Анализ человеческих ресурсов» – АЧР (Human Resources Accounting), предложенная Эриком Флэмхольцем еще в начале 1960-х годов. Возникновение АЧР связано с появлением интереса к персоналу как к важному ресурсу организации, в использовании которого скрыты значительные резервы. Любой ресурс характеризуется экономической эффективностью его использования.

АЧР – это процесс выявления, измерения и предоставления информации о человеческих ресурсах лицам, принимающим решения в организации. Если рассматривать деятельность по управлению персоналом как набор некоторых функций, то возможности АЧР в рамках отдельных функций можно представить следующим образом:

- Работа с персоналом (отбор персонала; проблема удержания персонала; проблема сохранения человеческого капитала; системы оценки и вознаграждения; использование персонала).
- Определение издержек (первоначальные и восстановительные; издержки набора и отбора; издержки ориентации и формальной подготовки; косвенные издержки; восстановительные издержки, или издержки замещения).

#### *Оценка человеческого капитала организации*

Процедура измерения развития человеческого капитала организации включает ряд этапов:

- определение системы показателей, которые наилучшим образом могут отразить специфику организации и дать наиболее полное представление о приросте все типов нематериальных активов;
- измерение совокупности нематериальных активов при помощи выбранной системы показателей;
- составление отчета о развитии человеческого капитала организации.

С точки зрения автора данной методики, процедура оценки в обязательном порядке должна проводиться не менее двух раз в год, чтобы можно было оценить реальные изменения в составе интеллектуальных активов и выявить прирост человеческого капитала организации [4].

В ходе работы с отчетом о человеческом капитале организации должны быть тщательно проанализированы: результаты количественной и денежной оценки; выявленные активы и пассивы человеческого капитала; изменения в основных бизнес-процессах; качество и количество внедренных инноваций; полученные результаты в сравнении с показателями отраслевых лидеров. Итогом должна стать разработка программы развития человеческого капитала организации.

По мнению автора, методика измерения развития человеческого капитала организации должна базироваться на следующих принципах:

- оценка всех затрат, произведенных в процессе обучения и развития персонала (эти средства необходимо исключить из структуры затрат, они должны рассматриваться как долгосрочные инвестиции);
- определение отдачи на инвестиции, вложенные в программы обучения и развития персонала (по возможности необходимо учитывать любой вклад обученных сотрудников в совершенствование всех бизнес-процессов в компании);
- использование показателей, при помощи которых можно произвести реальную денежную оценку.

Таким образом, человеческий капитал – наиболее ценный ресурс современного общества, более важный, чем природные ресурсы или накопленное богатство. Благодаря развитию теории человеческого капитала, вложения в человека стали рассматриваться как источник экономического роста, не менее важный, чем «обычные» капиталовложения.

Экономические оценки человеческого капитала широко используются как на микроэкономическом, так и макроэкономическом уровне для определения величины национального богатства, выгоды инвестиций в образование, здравоохранение, миграцию и для многих других целей.

Литература

1. *Абрамов В.Л.* Интеллектуальные ресурсы конкурентоспособности в современной организации // Открытое образование. – 2005. – № 2.
2. *Арабян К.К.* Измерение человеческого капитала. – М.: Изд-во МЭСИ, 2002.
3. *Беккер Г.С.* Человеческое поведение: экономический подход: избр. тр. по экон. теории: пер. с англ. – М.: Изд-во ГУ ВШЭ, 2003
4. *Беседин Л.А.* Проблема совершенствования оценки стоимости бизнеса и подходы к ее решению // Управление корпоративными финансами. – 2006. – № 1.
5. *Бригхем Ю., Гапенски Л.* Финансовый менеджмент // Экономическая школа. – 2007.
6. *Грязнова А.Г.* Оценка стоимости предприятия (бизнеса) // Интерреклама. – 2007.
7. *Козырь Ю.В.* Размышления о стоимостной оценке знаний. – М.: ИФРА-М, 2004.
8. *Коупленд Т., Коллер Т., Муррин Дж.* Стоимость компаний: оценка и управление / Серия «Мастерство»: пер. с англ. – М.: Олимпия-бизнес, 1999.
9. *Лукашевич В.В.* Эффективность инвестиций в человеческий капитал // Полиграфист и Издатель. – 2002. – № 6.
10. *Маркс К., Энгельс Ф.* Сочинения. – М.: Политиздат, 1964. – Т 4, 20, 23, 35
11. *Мейер М. В.* Оценка эффективности бизнеса: пер. с англ. – М.: ООО «Вершина», 2004.
12. *Финансы и кредит / С.В. Мурашова, В.А. Боровкова, В.Н. Мокин [и др.]* // Бизнес-пресса. – 2006.
13. *Рутгайзер В.М.,* Оценка стоимости бизнеса: метод. разработки и рекомендации // Междунар. академия оценки и консалтинга. – 2006.
14. *Сабирьянова К.З.* Инвестиции в человеческий капитал: теоретический и экономический анализ. – Екатеринбург, 1993.
15. *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.: Соцэкгвд, 1962.
16. *Супрун В.А.* Интеллектуальный капитал. Главный фактор конкурентоспособности экономики в XXI веке. – М.: Изд-во УРСС, 2006.
17. *Щербаков В.А., Щербакова Н.А.* Оценка стоимости предприятия (бизнеса) // Омега-Л. – 2006.
18. *Царев В.В.* Оценка стоимости бизнеса // Юнити. – 2007.
19. Консалтинг для предприятий малого и среднего бизнеса. – URL: [www.dist-cons.ru](http://www.dist-cons.ru).
20. Журнал "Финансовый директор". – URL: [www.fd.ru](http://www.fd.ru).
21. Бизнес-портал. – URL: <http://www.businessmix.ru>
22. Еженедельник "Конкурент". – 2011. – №39. – URL: <http://www.konkurent.ru>.
23. URL: [www.auditfin.com](http://www.auditfin.com).
24. URL: [www.statya.ru](http://www.statya.ru).
25. URL: [www.rusnauka.ru](http://www.rusnauka.ru).

