

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ



DOI: 10.26794/1999-849X-2022-15-6-66-74  
УДК 65.011.4(045)  
JEL D24, E24

## Особенности стоимостной оценки человеческого капитала организации

А.В. Бандурин

Финансовый университет, Москва, Россия

### АННОТАЦИЯ

*Предмет исследования* – особенности оценки человеческого капитала организации как системы ограничений, используемых при выборе методов количественного измерения и экспертизы человеческого капитала.

*Цель работы* – формирование алгоритма построения методологии оценки человеческого капитала. В статье установлен базовый критерий принятия стратегического инвестиционного решения об использовании прибыли организации для обеспечения дохода собственников. Сформирован перечень основных свойств процесса оценки стоимости человеческого капитала, который охватывает не только субъект и объект оценки, но и цель, результат и методологию ее реализации. Показано, что они позволяют определять итоговые особенности процесса оценки стоимости человеческого капитала.

На основании установления свойств процесса оценки человеческого капитала в организации определены его основные особенности, к которым, в частности, относятся стоимостная оценка; ограничение по времени; учет синергетического эффекта и эмерджентности усилий в коллективе; проверяемость; цепная зависимость. В процессе рассмотрения свойств человеческого капитала выявлено, что его носителями являются не только работники по отдельности, но и коллектив в целом.

На основании результатов анализа человеческого капитала разработан алгоритм выбора количественных и качественных методов его оценки. Показано, что в процессе оценки требуются проверка удовлетворительности результатов и их сравнение с различными ориентирами, например рыночными или историческими. *Сделан вывод* о том, что человеческий капитал является отражением не только индивидуальных способностей работников, но и результатом их самореализации, заинтересованности и вовлеченности в процесс хозяйственной деятельности.

**Ключевые слова:** человеческий капитал; чистая прибыль; рентабельность организации; принятие решения; стоимость нематериальных активов; оценка человеческого капитала; стратегическое инвестиционное решение

**Для цитирования:** Бандурин А.В. Особенности стоимостной оценки человеческого капитала организации. *Экономика. Налоги. Право.* 2022;15(6):66-74. DOI: 10.26794/1999-849X-2022-15-6-66-74

ORIGINAL PAPER

## Features of the Valuation of the Organization's Human Capital

A.V. Bandurin

Financial University, Moscow, Russia

### ABSTRACT

*The subject of the study* is the features of the evaluation of the human capital of an organization as a system of restrictions used in the selection of methods of quantitative measurement and examination of human capital.

*The purpose of the work* is to form an algorithm for constructing a methodology for the valuation of human capital.

The article forms the basic criterion for making a strategic investment decision concerning the use of the profit of the organization to ensure the income of the owners. A list of the main properties of the human capital valuation process has been formed, which covers not only the subject and object of the assessment, but also the purpose, result and methodology of the assessment. It is shown that they allow determining the final features of the process of assessing the value of human capital.

Based on the selected properties of the evaluation process, the main features of the evaluation of the value of human capital in the organization are established, which, in particular, include cost estimation; time limitation; consideration of the synergetic effect and emergence of efforts in the team; verifiability; chain dependence. It is determined that the carriers of human capital are not only employees individually, but also the collective as a whole.

© Бандурин А.В., 2022

Based on the features of human capital assessment, an algorithm for choosing quantitative and qualitative methods for assessing the value of an organization's human capital has been developed. It is shown that in the evaluation process, various efforts are required to verify the satisfaction of the results, as well as their comparison with various benchmarks, for example, market or historical ones. *It is concluded* that human capital is a reflection not only of the individual abilities of employees, but also the result of their self-realization, interest and involvement in the process of economic activity.

**Keywords:** human capital; net profit; profitability of the organization; decision-making; value of intangible assets; assessment of human capital; strategic investment decision

**For citation:** Bandurin A.V. Features of the valuation of the organization's human capital. *Ekonomika. Nalogi. Pravo = Economics, taxes & law*. 2022;15(6):66-74. (In Russ.). DOI: 10.26794/1999-849X-2022-15-6-66-74

## ВВЕДЕНИЕ

В условиях высокого влияния факторов экономической среды на обеспечение эффективности бизнеса у собственников и руководителей организаций возникает необходимость решения управленческих задач по повышению отдачи от вложенных ресурсов, в частности касающихся применения чистой прибыли организации, выплачиваемой в виде дивидендов как рента на вложенный капитал либо использованной как источник собственных средств в форме нераспределенной прибыли для приобретения активов.

В первом варианте собственник получает ренту на вложенный капитал в денежных средствах и вправе ее использовать по своему усмотрению. Однако часто собственник проявляет заинтересованность в увеличении стоимости самого актива и готов инвестировать прибыль в увеличение своего бизнеса. Поэтому ему требуется экономический критерий для принятия решения об использовании прибыли, который позволит оценить будущий доход от принимаемого решения. Фактически данный критерий должен позволять сравнивать две стратегические инвестиционные альтернативы принимаемых решений для выбора наиболее приемлемого для собственника вложения денежных средств.

По нашему мнению, этим критерием служит норма дохода на располагаемый капитал или активы. В условиях российской системы финансового учета, когда стоимостной оценке подлежат только активы, подтвержденные учетными документами, данная норма может определяться следующим образом:

1) для варианта с выплатой дивидендов:

$$r_D = \frac{D}{A},$$

где:  $r_D$  — чистая рентабельность по дивидендам;  $D$  — размер выплаченных дивидендов по итогам

года (чистая рента);  $A$  — размер активов организации по итогам года;

2) для варианта с использованием чистой прибыли для инвестиций в развитие организации:

$$r_A = \frac{\Delta A}{A},$$

где:  $r_A$  — рентабельность активов по стоимости;  $\Delta A$  — ожидаемый прирост активов организации.

Таким образом, собственник принимает стратегическое инвестиционное решение на основании сравнения двух вариантов расчета рентабельности активов. Как правило, в условиях неопределенности в экономике страны наиболее часто принимаемым собственником решением является вывод прибыли из оборота для ее сохранения в денежной форме. Однако возможен вариант с реинвестированием прибыли в развитие бизнеса. После принятия подобного решения возникает задача выбора объекта вложения появившихся средств для обеспечения максимально возможного прироста стоимости актива.

Как правило, имеется возможность обновления материальных активов (средств производства) посредством расширения производственных мощностей либо замены устаревшего оборудования. Но в условиях информационной экономики очень часто имеется альтернатива в виде вложения инвестиций в нематериальные активы путем, например, приобретения технологий, прав пользования, информации о рынке или вложения инвестиций в человеческий капитал.

В теории управления принятие любого решения осуществляется посредством выбора наилучшей из имеющихся альтернатив. Это означает, что собственник принимает решение на основе оценки возможностей, которыми он располагает. Например, если на рынке труда отсутствуют более квалифицированные работники, альтернатива вложения

инвестиций в человеческий капитал может быть недоступна.

Тем не менее в условиях развития технологий дистанционной работы у собственника появляется возможность привлечения отдельных категорий работников к выполнению своих обязанностей по некоторым должностям в удаленном режиме. В этой ситуации у лиц, принимающих решения, возникает объективная потребность в сравнении вариантов инвестирования для выбора наилучшей альтернативы вложения имеющихся средств.

### ОБЗОР ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ ПО ТЕМЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

В современной научной литературе высказываются множество точек зрения по вопросам оценки и измерения человеческого капитала, касающихся в частности:

1) понимания сущности человеческого капитала как одной из форм нематериальных активов организации;

2) количественных и качественных методов измерения человеческого капитала, включая его стоимостное выражение;

3) интерпретации полученной оценочной информации для использования в качестве критериев для принятия стратегических инвестиционных решений на различных уровнях управления организацией.

Касательно первой части методологических проблем целесообразно выделить следующие точки зрения на человеческий капитал как одну из форм нематериальных активов организации. Например, Т.Е. Даниловских и А.Г. Авакян приводят несколько подходов к пониманию сущности человеческого капитала [1]. Отдельные подходы к трактовке человеческого капитала в российских и зарубежных источниках литературы обобщил П.С. Неделько [2]. Более конкретное определение человеческого капитала привел И.Ю. Кривцова [3].

Анализ публикаций показывает, что большинство авторов при обобщении существующих подходов, как правило, ссылаются на зарубежные источники, рассматривающие человеческий капитал как знания, умения и навыки работников, которые оказывают существенное влияние на экономическую результативность деятельности организации. В то же время они приходят к выводу, что использование слова «капитал» в определении человеческого капитала предполагает наличия в нем стоимости.

Поэтому, по нашему мнению, человеческий капитал в качестве объекта стоимостной оценки должен рассматриваться как результат экономической активности работников в интересах работодателя. При таком подходе учитывается не только имеющаяся у работника профессиональные компетенции, но и его вовлеченность в деятельность организации, степень использования его знаний и умений в интересах деятельности, а также эффективность совместной работы в коллективе.

Из анализа количественных методов измерения и качественных способов оценки человеческого капитала следует вывод об их количественном разнообразии. Например, в работе И.П. Воронцовой, А.Р. Семеновой предлагается методика комплексной оценки человеческого капитала на мезоуровне с использованием индексов [4]. В свою очередь И.Ю. Кривцова обобщает несколько методов оценки, которые наиболее часто применяются в классической оценочной деятельности [3].

Сравнительный анализ методик оценки содержится в работе Т.Е. Даниловских и А.Г. Авакяна [1]. Одна из интерпретаций доходного подхода приводится в работе К.Б. Исабаевой, А.Б. Баймаевой и А.Б. Турдалиевой [5]. Можно отметить подход к оценке человеческого капитала на основе экономического потенциала, рассмотренный в работе И.Н. Александрова [6]. Достаточно интересное обобщение существующих методов оценки делает А.Е. Коротовских [7], рассматривая наиболее популярные методы, приводимые в зарубежных исследованиях.

Вместе с тем, по нашему мнению, многие из рассматриваемых методов оценки не дают лицам, принимающим решения, необходимой информации для принятия решения о стратегических инвестициях в развитие бизнеса. Поэтому из всей совокупности существующих методов необходимо отобрать или адаптировать те из них, которые позволяют решить обозначенные управленческие задачи.

Наконец, в большинстве источников научной литературы называются три базовых подхода к использованию результатов оценки и измерения человеческого капитала.

В соответствии с первым подходом оценка человеческого капитала необходима для определения качества жизни на определенной территории (страна, регион, муниципальное образование) [8].

Второй подход предполагает оценку влияния человеческого капитала на эффективность дея-

**Перечень свойств оценки человеческого капитала организации / Properties list for assessing the organization human capital**

<b>Свойство / Property</b>	<b>Особенности проявления / Features of the manifestation</b>
Субъект оценки / Subject of assessment	Собственник, вынужденный принимать стратегическое инвестиционное решение об использовании полученного текущего чистого дохода для обеспечения будущего дохода на вложенный капитал
Объект оценки / Object of assessment	Человеческий капитал организации как возможный результат экономической активности работников, проявляющийся в демонстрации собственных навыков и умений при осуществлении личной и совместной экономической деятельности, выраженный в стоимостной форме
Цель оценки / Purpose of the evaluation	Сравнение полученного экономического эффекта с затратами на его достижение для принятия решения об использовании собственных средств
Результат оценки / Assessment result	Экономический эффект в стоимостном выражении, являющийся прямым следствием инвестиций в человеческий капитал
Методология оценки Assessment methodology	Методы оценки стоимости, методы оценки активов, методы прямой и косвенной экспертизы, методы сопоставления

*Источник / Source:* составлено автором / compiled by the author.

тельности организации, например на основании расчета добавленной стоимости [9].

Третий подход предусматривает оценку индивидуального либо человеческого капитала домохозяйств [10].

По нашему мнению, наиболее ценным с точки зрения поставленной исследовательской задачи является система подходов и методов, позволяющая оценивать влияние человеческого капитала на эффективность бизнеса.

Таким образом, при всем многообразии существующих в настоящее время методологических подходов и интерпретаций в условиях принятия стратегических инвестиционных решений требуется конкретный набор методов, позволяющих оценивать варианты инвестиций и принимать наиболее подходящее для собственника решение.

### **МЕТОДЫ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ ПРИНЯТИИ ИНВЕСТИЦИОННОГО РЕШЕНИЯ**

В процессе проведения исследования применялись контент-анализ по рассматриваемой проблеме; рассматривалась стратегическая сущность оценки; делались дедукция и индукция; осуществлялся творческий научный синтез, позволяющий разрабатывать и адаптировать существующие методы исследования по выбранной научной проблеме. В результате обобщения и выборочного

использования указанных методов сформирован адаптированный авторский подход к решению задачи выявления особенностей оценки человеческого капитала организации для выбора варианта стратегического инвестиционного решения.

### **ОСОБЕННОСТИ СТОИМОСТНОЙ ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИИ**

Очевидно, что любая управленческая задача требует такого инструментария, который позволяет обеспечивать лицу, принимающему решение, наилучшую с его точки зрения информационную базу и наиболее эффективные средства для сравнения и выбора решения об инвестировании. Поэтому для выявления особенностей стоимостной оценки человеческого капитала организации предлагается выделять следующие базовые лимиты, рамках которых возможны обособление объекта исследования и установление объективных требований к существующим подходам и методам (см. таблицу).

По нашему мнению, при определении особенностей оценки человеческого капитала организации следует учитывать субъект оценки [11], объект оценки, цель оценки, результат оценки, а также методологию оценки [12]. Именно вышеперечисленные критерии дают исследователю возможность обособливать используемые подходы и методы



и достоверно определять применимость данных методов для решения поставленной задачи.

Вместе с тем отдельные методы, напрямую не удовлетворяющие вышеуказанным параметрам оценки, могут адаптироваться для целей решения поставленной задачи, например благодаря замене используемых параметров или соответствующему пересмотру применяемых исходных данных. Данная возможность предполагает, что в зависимости от требований субъекта исследования для принятия решения может использоваться любая информация, позволяющая сделать правильный выбор.

С учетом выявленных свойств появляется возможность определять особенности оценки человеческого капитала организации, выражаемой в:

1) *стоимостной оценке*, представляющей собой результат оценки или измерения человеческого капитала организации и выражаемой в денежном эквиваленте, что позволяет сравнивать варианты различных решений по соотношению «прирост человеческого капитала / инвестиции в человеческий капитал»;

2) *ограничений по времени*, необходимом для четкого понимания сроков инвестирования и возможной отдачи на вложенный капитал, для принятия стратегического инвестиционного решения. Если периоды инвестиций и отдачи не совпадают, то целесообразно вносить соответствующие корректировки в принимаемое решение, например на основании сопоставления показателей в разных периодах;

3) *необходимости учета синергетического эффекта и эмерджентности усилий* в коллективе ввиду того, что, как правило, работник реализует свои компетенции не в одиночестве, а в трудовом коллективе, поэтому рабочая атмосфера, возможность самореализации, а также умение работать в команде являются важными условиями развития человеческого капитала;

4) *проверяемости* — исходные данные для измерения, а также порядок проведения различных экспертиз и качественных оценок на основе анализа частных мнений должны предоставлять возможность для объективной проверки полученных результатов, причем уровень доверия к лицу, принимающему решение, должен быть гарантирован посредством использования заранее известных методов и принятых исходных данных;

5) *принадлежности свойств* — в процессе оценки необходимо учитывать текучесть кадров как важный фактор трансформации состояния человеческого

капитала в организации. Изменение состава персонала организации вызывает колебания текущей экономической эффективности, что требует периодического мониторинга состояния свойств;

6) *цепной зависимости*, позволяя учитывать роль лидера, например предпринимателя как собственника организации в качестве фактора состояния человеческого капитала. Данная особенность означает, что при смене руководства или собственника может существенно меняться стоимость человеческого капитала вследствие изменения готовности работников к проявлению своих профессиональных и личных качеств.

Перечисленные особенности стоимостной оценки человеческого капитала предполагают, что порядок оценки человеческого капитала организации может иметь итерационный или сквозной характер и включать несколько независимых методов расчета. Данный подход часто используется в оценочной деятельности, позволяя, по нашему мнению, устанавливать так называемый коридор стоимости ввиду того, что в результате фиксации этого коридора лицо, принимающее решение, может получать более полную информацию об объекте оценки.

Причем для целей управления подобный коридор стоимости означает, что в случае достаточных управленческих усилий стоимость человеческого капитала может быть увеличена, что важно для организации, поскольку напрямую стимулируется повышение стоимости человеческого капитала к саморазвитию и влиянию на собственное состояние через улучшение заранее известных параметров [13].

Таким образом, с учетом перечисленных особенностей целесообразно использовать алгоритм отбора методов оценки человеческого капитала организации (см. рисунок), учитывающий выделенные выше особенности. В рамках этого алгоритма необходимо прежде всего определить и зафиксировать цели оценки человеческого капитала, чтобы у всех участников процесса оценки имелось одинаковое понимание того, зачем проводится оценка и что предполагается получить в ее результате.

Далее необходимо установить наличие и проверить достоверность имеющихся исходных данных. Очень часто в процессе оценки выясняется отсутствие какие-либо сведений, необходимых для проведения оценки, что может существенно затруднить процесс принятия решения, а также повлиять на точность измерения конкретных параметров. Например, отсутствие информации о базовом

образовании сотрудников не позволяет оценивать их базовые профессиональные компетенции или ожидаемый потенциал отдачи от работы.

После проверки качества исходных данных наступает черед решения задачи формирования методологии оценки. На данном этапе требуется определить, какие количественные и качественные методы будут использоваться. Причем если подобная оценка проводится периодически и не является новым действием для организации, то методология ее проведения может быть зафиксирована во внутренних нормативных документах как установленный корпоративный стандарт мероприятия. Если оценка проводится впервые, требуется ознакомление сотрудников с готовящимися мероприятиями.

После установления методологии в качестве единого каркаса будущей оценки выбираются методы оценки, позволяющие учитывать названные выше особенности оценки человеческого капитала организации, а также решать поставленные перед оценкой задачи. По нашему мнению, в процессе оценки должно использоваться достаточное количество методов. Иными словами, подбор методов оценки является определенным искусством и предполагает творческий подход.

Результаты данной работы проверяются путем проведения предварительной оценки и определения коридора стоимости человеческого капитала. На данном этапе, как правило, проверяются соответствие исходных данных, наличие инструментов расчета, трудоемкость аналитических процедур, готовность персонала участвовать в процедуре оценки, а также степень проявления качеств, формирующих человеческий капитал.

Если результат предварительной оценки не вызывает сомнений и принимается всеми заинтересованными сторонами, проводится итоговая экспертиза результатов оценки на правильность и допустимость. Если результат не удовлетворяет субъекта оценки, происходит возврат к этапу формирования методологии, т.е. пересматриваются выбранные подходы для подбора более подходящих способов оценки.

Причем важно осознавать, что причины, по которым результат предварительной оценки не удовлетворяет пользователей, могут быть разными. Например, низкая стоимость человеческого капитала относительно конкурентов является признаком недостаточно квалифицированного управления коллективом. Возможно, в результате оценки по-

лучены данные, существенно превышающие реальный рыночный уровень, что служит признаком определенных манипуляций с данными.

В любом случае имеются два этапа проведения оценки, на которых у заинтересованных сторон имеется возможность корректировки выбранной методологии или состава используемых методов. Если все результаты прошли экспертизу, они могут использоваться для принятия стратегического инвестиционного решения.

## ВЫВОДЫ

В результате проведенного исследования определены свойства процесса оценки человеческого капитала, позволяющие получать более достоверную информацию о стоимостном эквиваленте человеческого капитала конкретной организации, а также повышать точность сведений, используемых для принятия стратегических инвестиционных решений по использованию прибыли организации.

По нашему мнению, применение предлагаемого подхода позволяет снижать риски оценки благодаря более грамотному толкованию самой категории «человеческий капитал» как объекта стоимостной оценки. В процессе оценки необходимо учитывать, что максимальный уровень потенциала работников, часто используемый при оценке, как правило, недостижим, так как любой работник проявляет себя настолько, насколько ему позволяет окружающая его среда.

Нельзя забывать об индивидуальной мотивации, которая существенно различается у работников организации. Данный фактор оказывает существенное влияние на результаты групповой работы в коллективе, поэтому является объектом управления при формировании организационной модели организации. Иными словами, размер человеческого капитала является следствием не только индивидуальных способностей людей, но и результатом самореализации работников, а также их заинтересованности и вовлеченности в процесс хозяйственной деятельности.

Важно, чтобы результаты текущей оценки стоимости человеческого капитала имели базу для сравнения, например с результатами предыдущих периодов или с заранее установленными эталонами, в том числе с данными лидеров рынка. Подобное историческое и бенчмаркингное сопоставление дает руководителям и собственникам организации

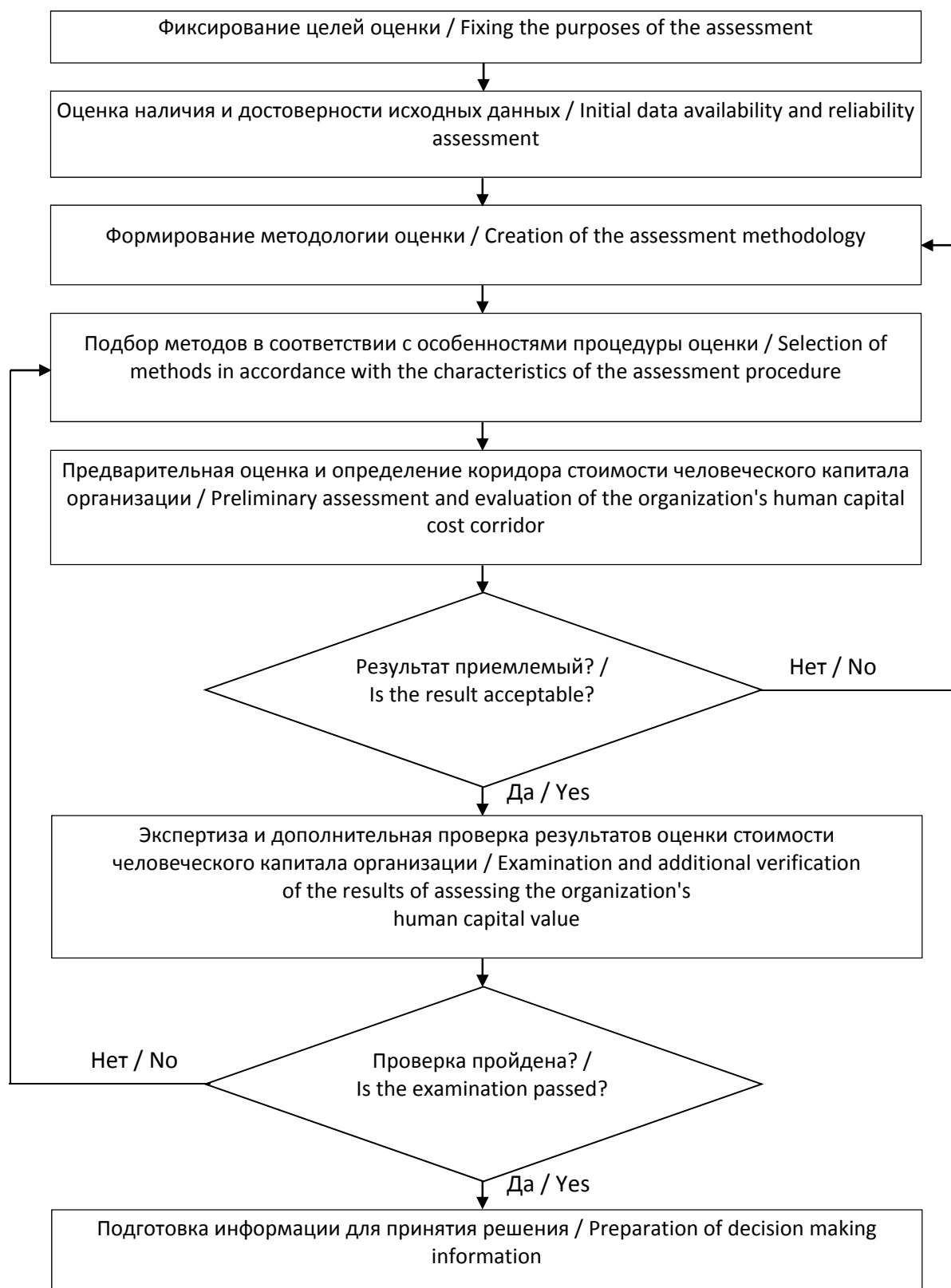


Рис. / Fig. Алгоритм выбора методов для оценки человеческого капитала организации / Algorithm for choosing methods for assessing the human capital of an organization

Источник / Source: разработано автором / developed by the author.

информацию для корректировки методов управления хозяйственной деятельностью организации в целом и персоналом организации в частности.

Для обеспечения роста стоимости человеческого капитала допустимы любые методы, которые закреплены в действующем законодательстве,

не противоречат обычаям делового оборота и не нарушают нравственные устои общества. Таким образом, важную роль в процессе формирования человеческого капитала организации играют корпоративная культура и совокупность разделяемых стратегических ценностей.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Даниловских Т.Е. Методики оценки человеческого капитала: подходы к классификации. *Фундаментальные исследования*. 2015;(6–1):108–111.
2. Неделько П.С. Концептуальные особенности подходов к изучению моделей оценки человеческого капитала. В сборнике: Научные труды XXI Международной научно-практической конференции: в 2-х томах, Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого; 2017: 375–379.
3. Кривцова И.Ю. Особенности оценки человеческого капитала при оценке бизнеса. В сборнике: Научные труды национальной конференции, Брянск, 08–12 февраля 2022 года. Брянск: Брянский государственный инженерно-технологический университет; 2022: 215–221.
4. Vorontsova I. P., Semenova A. R., Vitkovskaya L. K., Drobyshev I. A. Evaluation of human capital in the macroregion (on the Example of the Yenisey Siberia). *Journal of Siberian Federal University. Humanities and Social Sciences*. 2020;13(11):1808–1818. DOI: 10.17516/1997–1370–0686
5. Isabaeva K. B. Assessment technique of human capital development in an enterprise. *News of universities of Kyrgyzstan*. 2021;(2):91–93. DOI: 10.26104/IVK.2019.45.557
6. Александров И.Н., Рассказова О.А., Бурмистров А.Н., Синявина М.П. Оценка эффективности кадровых мероприятий на основе оценки приращения человеческого капитала организации. *Экономические науки*. 2019;(178):44–47. DOI: 10.14451/1.178.44
7. Коротовских А.Е. Классификация методов оценки человеческого капитала в зависимости от субъекта оценки. *Экономика и бизнес: теория и практика*. 2019(7):81–85. DOI: 10.24411/2411–0450–2019–11081
8. Ghislandi S., Sanderson W.C., Scherbov S. (2019). A simple measure of human development: the human life indicator. *Population and development review*. 2019;45(1):219–233.
9. Быченко Ю.Г. Развитие человеческого капитала в современном обществе. *Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета*. 2013;47(3):132–138.
10. Дедов С.В. Теоретические и методологические подходы к оценке человеческого капитала. *Финансы и кредит*. 2008;310(22):64–69.
11. Коротовских А.Е. Классификация методов оценки человеческого капитала в зависимости от субъекта оценки. *Экономика и бизнес: теория и практика*. 2019;(7):81–85. DOI: 10.24411/2411–0450–2019–11081
12. Linnikov A. S. Impact of human capital on the foreign economic security of Russia: assessment and recommendations. *Science and Business: Ways of Development*. 2021;124(10):122–129.
13. Лосева О.В. Система оценки организационного, человеческого и потребительского капитала для эффективного управления интеллектуальным капиталом высокотехнологичных цифровых компаний. *Управленческие науки*. 2020;10(3):33–47. DOI: 10.26794/2404–022X-2020–10–3–33–47

## REFERENCES

1. Danilovskikh T. E. Methods for assessing human capital: approaches to classification. *Fundamental'nyye issledovaniya = Fundamental research*. 2015;(6–1):108–111. (In Russ.).
2. Nedelko P. S. Conceptual features of approaches to the study of human capital assessment models. In: Collection of scientific papers of the XXI International Scientific and Practical Conference: in 2 volumes, St. Petersburg, June 29–30; 2017. St. Petersburg: Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University; 2017:375–379. (In Russ.).
3. Krivtsova I. Yu. Features of human capital assessment in business valuation. In: Collection of scientific papers of the national conference, Bryansk, February 08–12, 2022. Bryansk: Bryansk State Engineering and Technology University; 2022:215–221. (In Russ.).



4. Vorontsova I. P., Semenova A. R., Vitkovskaya L. K., Drobyshev I. A. Evaluation of human capital in the macroregion (on the example of the Yenisey Siberia). *Journal of Siberian Federal University. Humanities and Social Sciences*. 2020;13(11):1808–1818. (In Russ.). DOI: 10.17516/1997–1370–0686
5. Isabaeva K. B. Assessment technique of human capital development in an enterprise. *News of universities of Kyrgyzstan*. 2021;(2):91–93. DOI: 10.26104/IVK.2019.45.557
6. Aleksandrov I. N., Rasskazova O. A., Burmistrov A. N., Sinyavina M. P. Evaluation of the effectiveness of personnel measures based on the assessment of the increment of the organization's human capital. *Economic Sciences = Ekonomicheskiye nauki*. 2019;(178):44–47. (In Russ.). DOI: 10.14451/1.178.44
7. Korotovskikh A. E. Classification of methods for assessing human capital depending on the subject of assessment. *Ekonomika i biznes: teoriya i praktika = Economics and business: theory and practice*. 2019;(7):81–85. (In Russ.). DOI: 10.24411/2411–0450–2019–11081
8. Ghislandi S., Sanderson W. C., Scherbov S. (2019). A simple measure of human development: the human life indicator. *Population and development review*. 2019;45(1):219–233.
9. Bychenko Yu. G. The development of human capital in modern society. *Bulletin of the Saratov State Socio-Economic University = Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo sotsial'no-ekonomicheskogo universiteta*. 2013;47(3):132–138. (In Russ.).
10. Dedov S. V. Theoretical and methodological approaches to the assessment of human capital. *Finance and credit = Finansy i kredit*. 2008;310(22):64–69. (In Russ.).
11. Korotovskikh A. E. Classification of methods for assessing human capital depending on the subject of assessment. *Economics and business: theory and practice = Ekonomika i biznes: teoriya i praktika*. 2019;(7):81–85. (In Russ.). DOI: 10.24411/2411–0450–2019–11081
12. Linnikov A. S. Impact of human capital on the foreign economic security of Russia: assessment and recommendations. *Science and Business: Ways of Development*. 2021;124(10):122–129. (In Russ.).
13. Loseva O. V. The system for assessing organizational, human and consumer capital for effective management of the intellectual capital of high-tech digital companies. *Management Sciences = Upravlencheskiye nauki*. 2020;10(3): 33–47. (In Russ.). DOI: 10.26794/2404–022X-2020–10–3–33–47

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR

**Александр Владимирович Бандурин** — доктор экономических наук, профессор, профессор департамента психологии и развития человеческого капитала, Финансовый университет, Москва, Россия  
**Alexandr V. Bandurin** — Dr. Sci. (Econ.), Prof., Prof. Department of Psychology and Human Capital Development, Financial University, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-3608-4168>  
abander@mail.ru

*Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.*  
*Conflicts of Interest Statement: The author has no conflicts of interest to declare.*

*Статья поступила 26.09.2022; принята к публикации 20.11.2022.*  
*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*  
*The article was received 26.09.2022; accepted for publication 20.11.2022.*  
*The author read and approved the final version of the manuscript.*