

16. Cihovska E. V. Development of the regional economy taking into account the transport system // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2012. No. 1. P. 67–74.
17. Theory of transition economy: textbook / Under the editorship of I. P. Nikolaeva. M. : UNITY-DANA, 2001. 487 p.
18. Transformational economy of Russia: textbook. / Under the editorship of A. V. Buzgalin. M. : Finances and statistics, 2006. 615 p.
19. Sustainable economic development in the conditions of globalization and economy of knowledge: conceptual foundations of the theory and practice of management / Edited by V. V. Popkov. M. : Economy, 2007. 295 p.
20. Kharisova G. M. Transformation of the regional economic space through development of infrastructure of the complex: dissertation for the scientific degree of the doctor of economics, specialty 08.00.05 – Economy and management of national economy: regional economy. Kazan, 2012. 317 p.
21. Kurakov L. P., Kurakov V. L., Kurakov A. L. Economics and law: dictionary-guide. M.: Higher school and secondary school, 2004. 1072 p.
22. Economic encyclopedia / Scientific editorial board of publishing house «Economics»; Institute of economics of the RAS; chief editor L. I. Abalkin. M. : Publishing house «Economics», 1999. 1055 p.
23. Encyclopedic dictionary. Modern market economy. State regulation of economic processes / General editorship by the doctor of economics, professor V. I. Kushlin, doctor of economics, professor, corresponding member of the Russian Academy of Sciences V. P. Chichkanov. M. : Publishing house of RAGS. 744 p.

**Как цитировать статью:** Силантьев А. В. К вопросу о понятии и классификации трансформаций транспортно-логистических систем // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2016. № 2 (35). С. 90–96.

**For citation:** Silantev A. V. The issue of definition and classification of transformations in transport and logistics systems // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2016. № 2 (35). P. 90–96.

УДК 338.24:331.1  
ББК 65.240

**Smetanina Tatyana Vladimirovna,**  
candidate of economic sciences,  
associate professor department of management  
Saint-Petersburg state University  
industrial technology and design,  
St. Petersburg,  
e-mail: smetdipdok@mail.ru

**Сметанина Татьяна Владимировна,**  
канд. экон. наук, доцент  
кафедры менеджмента  
Санкт-Петербургского государственного университета  
промышленных технологий и дизайна,  
г. Санкт-Петербург,  
e-mail: smetdipdok@mail.ru

**Zhikina Olga Vitalievna,**  
candidate of economic sciences, associate professor  
department of management  
Saint-Petersburg state University  
industrial technology and design,  
St. Petersburg,  
e-mail: ovzhikina@gmail.com

**Жикина Ольга Витальевна,**  
канд. экон. наук, доцент  
кафедры менеджмента  
Санкт-Петербургского государственного университета  
промышленных технологий и дизайна,  
г. Санкт-Петербург,  
e-mail: ovzhikina@gmail.com

## ИСТОРИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ СТОИМОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА В РОССИИ

### THE HISTORICAL FACTORS DEFINING APPROACHES TO ESTIMATION OF COST OF THE HUMAN INTELLECTUAL CAPITAL IN RUSSIA

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (3. Региональная экономика)  
08.00.05 – Economics and management of national economy (3. Regional economy)

*В статье изучаются исторические факторы, определяющие подходы к оценке стоимости человеческого интеллектуального капитала. В основу отбора исторических факторов положены страны, которые активно разрабатывают методы оценки стоимости интеллектуального капитала. Соответственно рассмотрены методы оценки, используемые в США, Швеции и Испании. Исследованы методы и концепции, которые чаще используются в вопросах оценки интеллектуального капитала в России. Предложен подход к оценке интеллектуального капитала, основанный на исторических факторах развития практики применения международных стандартов менеджмента в России.*

*Сопоставлены предлагаемые подходы с парадигмой теории проникновения стандартов менеджмента.*

*In article the historical factors defining approaches to estimation of cost of the human intellectual capital are studied. The countries which actively develop methods of estimation of cost of the intellectual capital are the basis for selection of historical factors. The assessment methods used in the USA, Sweden and Spain are respectively considered. Methods and concepts which are more often used in questions of an assessment of the intellectual capital in Russia are investigated. The approach to an assessment of the intellectual capital based on historical factors*

*of development of practice of application of the international standards of management in Russia is offered. The offered approaches are compared with a paradigm of the theory of penetration of standards of management.*

*Ключевые слова: интеллектуальный капитал, человеческий интеллектуальный капитал, стоимость интеллектуального капитала, стоимость человеческого интеллектуального капитала, исторический принцип, парадигма, теория проникновения, стандарты менеджмента, концепция, индивид, организация, экономическая структура.*

*Key words: intellectual capital, human intellectual capital, cost of the intellectual capital, cost of the human intellectual capital, historical principle, paradigm, theory of penetration, standards of management, concept, individual, organization, economic structure.*

**Объектом нашего исследования** в данной статье являются методы определения реальной стоимости человеческого интеллектуального капитала (далее – ИК). По некоторым оценкам, реальная стоимость человеческого ИК в 3–500 раз выше номинально оцениваемой сегодня в большинстве российских компаний в зависимости от уровня интеллекта и квалификации работника [1].

**Предметом исследования** выступает ИК как объект нематериального и материального богатства экономических субъектов современного мира. Тезаурусный потенциал работников – совокупность знаний, умений и навыков работников, а также способность к обучению и саморазвитию и наличие внутренних мотивов к творчеству и совершенствованию.

**Цель исследования** – проработка и принятие парадигмы теории проникновения стандартов менеджмента с позиции оценки стоимости базовой системы менеджмента – индивида.

**Актуальность исследования** определена основными тенденциями развития общественных отношений, в частности в области технологических открытий.

Основная проблематика нашего исследования заключается в определении роли ИК как измерителя уровня потребления в части отношения к уровню стандартизации предлагаемых товаров, работ, услуг на рынке. При этом стандартизация рассматривается как свойство материального блага общества, способное полностью удовлетворить потребность индивида, организации, отрасли, суверенной территории с позиции экономической и организационной эффективности.

**Научная новизна исследования** состоит в расширении теории проникновения международных стандартов менеджмента.

**Задачи исследования** – провести оценку методик определения стоимости ИК, сделав привязку к историческим факторам возникновения этих методик, привязать методики к результатам реализации географического фактора оценки стоимости ИК.

Реальная стоимость ИК является критерием реализации явления стандартизации на рассматриваемой суверенной территории. По нашему мнению, чем больше отклонение реальной стоимости ИК от номинальной, тем ниже уровень стандартизации на рассматриваемой территории.

Тезаурусный потенциал работников – совокупность знаний, умений и навыков работников, а также способность к обучению и саморазвитию и наличие внутренних мотивов к творчеству и совершенствованию.

В предыдущих исследованиях мы изучали подходы к оценке реальной стоимости ИК с позиции демографического и географического влияния [2; 3]. Мы выяснили решающую роль исследователей США, Швеции и Испании в изучении методов измерения ИК.

В дальнейшем из структуры ИК нами был выделен человеческий ИК (личный, персональный, ИК индивида). Именно он является определяющим по отношению к другим составляющим ИК независимо от предлагаемых различными исследователями классификаций: структурному, организационному, потребительскому (рыночному), отношенческому, инновационному капиталам нематериальным активам, результатам интеллектуальной деятельности, результатам интеллектуальной собственности.

Надо отметить, что персонал компании необязательно является ее человеческим ИК. Для того чтобы это было так, необходимо одновременное выполнение следующих условий:

- нацеленность организации на долговременное присутствие на рынке (максимальную продолжительность ее жизненного цикла);
- наличие осознанной миссии и стратегии развития;
- понимание персонала, во-первых, как основного создателя добавленной стоимости, во-вторых, как ресурса, требующего инвестиций.

Поэтому отбор персонала должен быть высоко осознан топ-менеджментом, предъявляемые требования высоки, заработная плата адекватна и мобильна, то есть должна соответствовать ценности сотрудника для компании [4].

Изучение методов измерения ИК в США, Швеции и Испании показало, что небольшая часть исследователей дает стоимостную оценку человеческого ИК.

Пионерным методом такой оценки явилась концепция HRCA-1 (Human Resource Costing and Accounting), в русском переводе «Анализ человеческих ресурсов (АЧР)», предложенная ныне здравствующим профессором Мичиганского университета Эрихом Флэмхольцем в конце 1960-х–1970-е годы. Свое развитие эта теория получила в 1980–1990-х годах, когда шведский исследователь Ульф Йоханссон (U. Johansson) предложил модель HRCA-2.

Модель индивидуальной стоимости (ценности) сотрудника организации Эриха Флэмхольца основывается на понятиях ожидаемой условной и реализуемой стоимости [5]. Условная стоимость работника определяется объемом услуг (работ, функций), которые он выполняет (содержанием труда). Ее можно оценить как доход организации, принесенный ей данным сотрудником. При этом его индивидуальная ценность для организации зависит от того, останется ли он постоянно работать в данной организации и сможет ли именно в ней максимально реализовать свой интеллектуальный потенциал. Следовательно, ожидаемая условная стоимость включает весь потенциальный доход, который работник принесет своей организации, при условии, что всю оставшуюся жизнь он будет работать только в ней. Ценность работника-индивида с учетом вероятности того, что он будет работать в одной организации в течение определенного периода времени, определяет ожидаемую реализуемую стоимость.

Вторая модель Э. Флэмхольца – стохастическая позиционная модель – является достаточно трудоемкой, поскольку сначала рассчитывается ценность каждого сотрудника, затем – всего персонала. Для каждого сотрудника оценивается карьерная лестница, потенциальный будущий доход организации от деятельности данного сотрудника, возможный стаж работы, даются вероятностные оценки карьерного пути.

Реализация модели включает следующие этапы [5]:

- 1) определение взаимоисключающего набора должностей, которые могут быть заняты работником в организации;
- 2) определение цены каждой позиции для организации;
- 3) определение ожидаемого срока работы человека в организации;
- 4) определение вероятности того, что работник будет занимать каждую из определенных на первом шаге позиций в определенный момент в дальнейшем;
- 5) дисконтирование ожидаемого в дальнейшем дохода для определения нынешней цены.

Теория У. Йоханссона позволяет количественно определить скрытое воздействие затрат на человеческие ресурсы, которые уменьшают прибыль организации, что позволяет внести корректировки в отчет о финансовых результатах. ИК измеряется вычислением вклада человеческих активов, поделенного на капитализированные расходы на заработную плату [6].

В связи с вышеизложенным отметим, что российские исследователи уделяют гораздо больше внимания вопросу стоимостной оценки человеческого ИК. Среди них нужно отметить О. В. Лосеву, В. А. Дресвянникова, А. Д. Космина, Е. А. Космину, В. П. Чернолес, Г. В. Чернолес, Г. А. Шмулева, О. П. Полесскую и др. Высокой степенью проработанности вопроса обладают научные труды доктора экономических наук Ольги Владиславовны Лосевой, предложившей комплексную оценку стоимости человеческого ИК [7; 8].

Концепция О. В. Лосевой может быть взята за основу использования исторического фактора в оценке ИК. Она включает следующие положения [9]:

1. Концепция является одним из направлений реализации новой парадигмы общественного развития – общества знаний, характеризующегося появлением работника нового типа («работника знаний»), а также тем, что уровень и качество человеческого ИК определяют эффективность инновационного развития социально-экономической системы (организации, региона, страны в целом).

2. Предложенная концепция является развитием концепции «Управление человеческими ресурсами» и дополнением концепции «Управление человеком», поскольку рассматривает работника не только как основной ресурс, но и как главную производительную силу, способную повысить конкурентоспособность организации на основе создания радикальных инноваций.

3. Концепция исходит из того, что доминирующими потребностями работника нового типа являются нематериальные потребности в реализации его интеллектуального потенциала, и, следовательно, работник активно участвует в оценочных процедурах и использует их результаты для самопознания и последующего самосовершенствования, что предполагает использование рефлексии.

4. Концепция ориентирована на системный подход к оценке человеческого ИК, что предполагает, во-первых, выделение уровней оценки (работник, организация, регион), во-вторых, разработку взаимосвязанных методик оценки социальных субъектов разных уровней, в-третьих, применение как финансовых, так и нефинансовых подходов к оценке.

На уровне региона возможны два подхода к оценке человеческого ИК:

1. Корпоративно-отраслевой подход предполагает, что оценка человеческого ИК региона должна осуществляться на основе оценки человеческого ИК организаций, которые составляют производственно-отраслевые или научно-технические кластеры (так называемое интеллектуальное ядро)

и вносят существенный вклад в формирование валового регионального продукта и инновационное развитие региона в целом. Данный подход применим для регионов, имеющих градообразующие предприятия, сложившиеся производственные кластеры и (или) характерные природно-географические и климатические условия, которые определяют преобладание тех или иных видов деятельности.

2. Статистический подход предполагает формирование системы статистических показателей-индикаторов, характеризующих потенциал (условия) и результаты функционирования человеческого ИК, прежде всего, в инновационно-предпринимательской, научно-исследовательской и культурно-образовательной сферах, оказывающих наиболее существенное влияние на инновационное развитие региона. На основе данной системы возможно построение интегрального показателя качества человеческого ИК, представляющего собой рейтинговую оценку в системе других регионов с учетом энтропии индивидуальных индикаторов. Данный подход является более универсальным, но не всегда учитывает специфику того или иного региона.

Основное назначение предлагаемой концепции оценки – создание на ее основе системы формирования, совершенствования и развития человеческого ИК как главного фактора эффективной инновационной деятельности социально-экономических систем. Данная концепция определена на базе индивида, организации и отрасли. Для нашего исследования это положение является значимым.

Исторический фактор основан на методах оценки стоимости ИК ведущими странами – США, Швецией и Испанией. В общем, они все в большей степени оценивают капитал по собственным стандартам.

Оценка ИК в России проводится в большинстве случаев по установленным внутренним стандартам. Действие международных стандартов финансовой отчетности (далее – МСФО) с 2010 года обязательно для кредитных организаций, страховых организаций и организаций, которые являются участниками рынка ценных бумаг. Остальные организации используют МСФО только в случаях, когда их собственниками являются иностранные компании и лица.

Сложность применения МСФО есть и в США. Там также действуют внутренние стандарты US GAAP, которые более предпочтительны для США.

Швеция по своей экономической структуре более легко применяет МСФО в консолидированном виде. Малые предприятия Испании и Швеции в практической деятельности отказываются от применения данных стандартов. По этой причине аналоговой оценки стоимости ИК в мире не существует. Исторические предпосылки России в большей степени говорят в пользу собственного пути в выборе универсального метода определения стоимости ИК.

Целями оценки стоимости человеческого ИК на уровне организации являются:

- обоснование дифференциации заработной платы через ценность сотрудника для организации;
- повышение удовлетворенности сотрудника своим трудом;
- получение сотрудником адекватной финансовой (стоимостной) оценки своему уму, творческой и физической энергии, затраченным при решении производственных задач;
- повышение самооценки сотрудника;
- удержание ценного сотрудника как объекта прошлых инвестиций и генератора будущих доходов организации;



– формирование бухгалтерской финансовой отчетности организации, в частности актива или пассива бухгалтерского баланса, отчета о финансовых результатах, с учетом стоимости человеческого ИК с целью повышения ее инвестиционной привлекательности.

Предлагаемая методика стоимостной оценки человеческого ИК включает следующие этапы.

*Первый этап.* Проводится традиционный анализ персонала. Анализируется организационная структура, штатное расписание, структура персонала по полу, возрасту, уровню образования, общему стажу работы, стажу работы в данной компании, на данной должности. Рассчитываются такие показатели, как численность персонала в разрезе квалификационных групп, отделов, служб, департаментов, организации в целом, масштаб управляемости, фонд заработной платы (далее – ФЗП), средняя заработная плата, производительность труда, коэффициент опережения, показатели движения, в том числе текучести и постоянства кадров.

*Второй этап.* Выделение из общей численности персонала так называемых интеллектуальных сотрудников – ключевых фигур, носителей стратегии, корпоративной культуры, инноваций; расчет их доли в общей численности персонала, расчет соответствующего им ФЗП, производительности труда, показателей текучести и постоянства кадров.

К интеллектуальным сотрудникам можно отнести генерального директора, директора по развитию, маркетингу, производству, финансам, отдел исследований и разработок, отдел информационных технологий, а также сотрудников с высшим и надвысшим (постдипломным) образованием, учеными степенями и званиями, сотрудников с большим стажем работы в данной компании, сотрудников с особыми заслугами (наставников, инструкторов, имеющих патенты, свидетельства о рационализаторстве, изобретения, новаторские идеи, формализации знаний в виде методологических разработок).

*Третий этап.* Оценка интеллектуально капитала каждого конкретного сотрудника, выбранного на предыдущем этапе. Ранжирование сотрудников по критерию ценности для компании.

*Четвертый этап.* Разработка системы обоснования дифференциации заработной платы.

*Пятый этап.* Оценка стоимости человеческого ИК организации.

Ниже приводятся методы расчета стоимости человеческого капитала компании отечественных исследователей [1; 10; 11]:

1. Метод расчета прямых затрат на персонал. Человеческий капитал организации оценивается как сумма фонда заработной платы, страховых взносов и затрат на обучение.

2. Метод конкурентной оценки стоимости человеческого капитала. Суммируются затраты на персонал и потенциальный ущерб при возможном уходе.

3. Метод конкурентной перспективной стоимости человеческого капитала представляет собой сочетание второго метода с оценкой динамики на 3, 5, 10, 25 лет.

4. Оценка на основе испытаний в среде бизнеса может проводиться, например, по достигнутым результатам или на основе прогноза результатов работы сотрудника.

Также стоимость человеческого ИК организации может оцениваться:

– как дисконтированная ожидаемая человеком заработная плата в течение всего трудоспособного периода жизни [1];

– как произведение средневзвешенной величины затрат на персонал и коэффициента использования личного капитала [12];

– как произведение суммы стоимостных оценок ИК всех сотрудников организации и коэффициента синергии [13];

– как разница между рыночной стоимостью компании, материальными и нематериальными активами [14];

– в соответствии с комплексной методикой, предложенной О. В. Лосевой [15].

Вопросы отражения человеческого ИК в бухгалтерском учете и отчетности активно обсуждаются в научной и профессиональной среде [16; 17].

Сегодня в соответствии с нормами бухгалтерского учета и отчетности человеческий капитал отражается в бухгалтерском балансе как кредиторская задолженность организации по оплате труда и в отчете о финансовых результатах в составе производственной себестоимости и управленческих расходов. Вместе с тем предлагаются различные подходы по изменению такой ситуации как несоответствующей современным реалиям (табл. 1) [18].

Таблица 1

**Предлагаемая структура бухгалтерского баланса**

АКТИВ	ПАССИВ
ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ, в том числе человеческий ИК	СОБСТВЕННЫЙ КАПИТАЛ, в том числе финансовые обязательства по взносам в человеческий капитал
ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ	ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА
	КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА
ВЕЛИЧИНА ИМУЩЕСТВА	ВЕЛИЧИНА ИСТОЧНИКОВ ФОРМИРОВАНИЯ ИМУЩЕСТВА

Применяя в комплексе расчёт финансовых показателей, основанный на характеристике индивидов, а также методики оценки человеческого ИК, можно переработать данные финансовых отчетов с целью получения наиболее конкурентной стоимости компании и расширить реализацию ПБУ 14/2007 «Учёт нематериальных активов». Учет деловой репутации регулируется в МСФО стандартом IFRS 3 «Объединения предприятий». Важно отметить, что в МСФО деловая репутация организации – результат объединения предприятий, а в нашем российском учёте – это нематериальный актив со всеми прерогативами. Отсюда возникают особенности оценки человеческого ИК в России и в МСФО. Для расширения использования методов оценки человеческого ИК в международном поле необходимо проработать переход от оценки человеческого ИК к оценке деловой репутации организации и ее реализации в поле МСФО в качестве результата работы организации в целом, в том числе при реорганизации компаний.

Вывод – для оценки человеческого ИК нужно применять свои стандарты. МСФО должны быть универсальными и позволять применять методы, свойственные территории. У каждой страны своя экономическая структура, свой процесс создания ИК (участие государства, организации, индивида). Поэтому стандарты должны допускать использование всех этих особенностей и должны быть положены в основу оценки деловой репутации экономических систем, включающих оценки реальной стоимости человеческого ИК. Основным теоретическим выводом является расширение парадигмы теории проникновения стандартов менеджмента.

Интеллектуальный капитал – основа оценки стоимости индивида. Индивид – базовая система теории проникновения стандартов менеджмента. Определиться с оценкой реальной стоимости ИК важно, так как это положение связано с эффективным состоянием экономического субъекта. Справедливая

оценка стоимости – основа эффективного и равновесного состояния системы. С позиций теории организации – это реализация закона теории организации – закона синергии. Если оценка будет сделана правильно, совокупный потенциал системы будет стремиться к максимальному значению.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Шмулев Г. А. Сущность и роль интеллектуального и человеческого капиталов в развитии экономики страны : монография / Г. А. Шмулев [и др.] ; под. ред. Г. А. Шмулева. Брянск : БГТУ, 2009. 107 с.
2. Сметанина Т. В., Жикина О. В. Степень развития суверенной территории, определенная реальной стоимостью ИК // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2015. № 3 (32). С. 75–82.
3. Сметанина Т. В., Жикина О. В. Определение оптимального для России метода расчета реальной стоимости ИК // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2015. № 4 (33). С. 124–130.
4. Емелина Т. А., Горнастаева Н. В. Управление конкурентоспособностью работников на внутрифирменном рынке труда // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2015. № 4 (33). С. 77–81.
5. Управление персоналом : учебник [Электронный ресурс] / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремена / «Административно-управленческий портал» [web-сайт]. URL: [http://www.aup.ru/books/m152/4\\_3.htm](http://www.aup.ru/books/m152/4_3.htm) (дата обращения: 15.10.2015).
6. Свейби К.-Э. Методы измерения нематериальных активов. [Электронный ресурс] / Официальный сайт. URL: <http://www.sveiby.com/articles/IntangibleMethods.htm> (дата обращения: 15.09.2015).
7. Лосева О. В. Формирование методологии оценки человеческого капитала в инновационной деятельности : автореф. дис. ... канд. экон. наук (08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством по отраслям и сферам деятельности»). М., 2013. 46 с.
8. Дресвянников В. А., Лосева О. В. Комплексная методология оценки человеческого интеллектуального капитала : монография. М. : КНОРУС, 2012. 256 с.
9. Лосева О. В. Концепция оценки человеческого капитала в инновационной экономике // Вестник Финансового университета. 2012. № 5. С. 27–38.
10. Пархомчук М. А., Головина В. А., Курасова И. И., Яковлева Е. О. Методы оценки стоимости человеческого капитала организации // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2011. № 6. С. 45–46.
11. Управление персоналом : учеб. пособие / под. ред. Г. И. Михайлиной. М., 2009.
12. Косьмин А. Д., Косьмина Е. А. Интеллектуальный капитал как ключевой созидающий фактор общественного воспроизводства : монография. М. : Экономика, 2011. 184 с.
13. Лосева О. В. Оценка стоимости человеческого интеллектуального капитала в организации // Теория и практика общественного развития. 2010. № 4. С. 271–273.
14. Климов С. М. Интеллектуальные ресурсы общества. СПб. : ИВЭСЭП, Знание, 2002. 168 с.
15. Лосева О. В. Психометрическая и стоимостная оценка человеческого интеллектуального капитала в организации: монография. Пенза : Изд-во Пенз. гос. пед. ун-та, 2010. 124 с.
16. Самойленко О. Н. Раскрытие информации об интеллектуальном капитале в системах бухгалтерского учета [Электронный ресурс] // Вестник Финансового университета. 2010. № 1 / «КиберЛенинка» [web-сайт]. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/raskrytie-informatsii-ob-intellektualnom-kapitale-v-sistemah-buhgalterskogo-ucheta> (дата обращения: 26.12.2015).
17. Семенова А. А., Грибов П. Г. Проблемы формирования отчетности об интеллектуальном капитале [Электронный ресурс] // Транспортное дело России. 2011. № 10 / «КиберЛенинка» [web-сайт]. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/problemny-formirovaniya-otchetnosti-ob-intellektualnom-kapitale> (дата обращения: 26.12.2015).
18. Сиразиева А. Р. Человеческий капитал: проблемы отражения в учете и отчетности [Электронный ресурс] // Вестник науки и образования. 2015. № 3 (5) / «КиберЛенинка» [web-сайт]. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-problemy-otrazheniya-v-uchete-i-otchetnosti> (дата обращения: 27.12.2015).

## REFERENCES

1. Shmulev G. A. Entity and the role of the intellectual and human capitals in development of national economy : monograph / G.A. Shmulev [et al.] ; under edition of G. A. Shmulev. Bryansk, BGU, 2009. 107 p.
2. Smetanina T. V., Zhikina O. V. Degree of development of the sovereign territory determined by the real cost of the intellectual capital // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2015. No. 3 (32). P. 75–82.
3. Smetanina T. V. Definition of the method of calculation of real cost of the intellectual capital optimum for Russia // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2015. No. 4 (33). P. 124–130.
4. Yemelina T. A., Gornastayeva N. V. Management of competitiveness of workers at the intrafirm labor market // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2015. No. 4 (33). P. 77–81.
5. Human resource management: textbook [Electronic resource] / Edited by T. Y. Bazarov, B. L. Eremena [web-site]. URL: [http://www.aup.ru/books/m152/4\\_3.htm](http://www.aup.ru/books/m152/4_3.htm) (date of viewing: 15.10.2015).
6. Sveiby K.-E. Knowledge Associates [Electronic resource] / Official site. URL: <http://www.sveiby.com/articles/IntangibleMethods.htm> (date of viewing: 15.09.2015).
7. Loseva O. V. Formation of methodology of assessment of the human capital in innovative activity: the abstract of the thesis on competition of an academic degree of the Doctor of Economics : (08.00.05 – «Economy and management of a national economy on branches and fields of activity»). M., 2013. 46 p.

8. Dresvyannikov V. A., Loseva O. V. Complex methodology of assessment of the human intellectual capital : monograph. M. : KNORUS, 2012. 256 p.
9. Loseva O. V. The concept of assessment of the human capital in innovative economy // Bulletin of Financial university. 2012. No. 5. P. 27–38.
10. Malenkov Yu. A. Management of development of the human capital of the company // Education and business. 2000. No. 30–32 (54–56).
11. Human resource management / Edited by G. I. Mikhaylina. M., 2009.
12. Kosmin A. D., Kosmina E. A. The intellectual capital as the key creating factor of public reproduction: monograph. M. : Economy, 2011. 184 p.
14. Loseva O. V. Estimation of cost of the human intellectual capital in the organization / Theory and practice of social development. 2010. No. 4.
15. Klimov S. M. Intellectual resources of society. SPb. : IVESEP, Knowledge, 2002. 168 p.
16. Samoylenko O. N. Disclosure of information on the intellectual capital in systems of accounting [Electronic resource] // Bulletin of Financial university. 2010. No. 1. [web-site]. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/raskrytie-informatsii-ob-intellektualnom-kapitale-v-sistemah-buhgalterskogo-uchetaresource> (date of viewing: 26.12.2015).
17. Semenova A. A., Gribov P. G. Problems of formation of the reporting on the intellectual capital [Electronic resource] // TDR. 2011. № 10 / «КиберЛенинка» [web-site]. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/problemny-formirovaniya-otchetnosti-ob-intellektualnom-kapitale-resource> (date of viewing: 26.12.2015).
18. Siraziyeva A. R. Chelovechesky capital: reflection problems in the account and the reporting [Electronic resource] // The Messenger of science and education. 2015. No. 3 (5) / «КиберЛенинка» [web-site]. URL <http://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-problemy-otrazheniya-v-uchete-i-otchetnosti-resource> (date of viewing: 27.12.2015).

**Как цитировать статью:** Сметанина Т. В., Жикина О. В. Исторические факторы, определяющие подходы к оценке стоимости человеческого интеллектуального капитала в России // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2016. № 2 (35). С. 96–101.

**For citation:** Smetanina T. V., Zhikina O. V. The historical factors defining approaches to estimation of cost of the human intellectual capital in Russia // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2016. № 2 (35). P. 96–101.

**УДК 338.2:330.33**  
**ББК 65.291.21**

**Smetanina Tatyana Vladimirovna**,  
candidate of economic, associate professor  
of the department of management  
of the Saint-Petersburg State University  
industrial technology and design,  
St. Petersburg,  
e-mail: smetdipdok@mail.ru

**Сметанина Татьяна Владимировна**,  
канд. экон. наук, доцент  
кафедры менеджмента  
Санкт-Петербургского государственного университета  
промышленных технологий и дизайна,  
г. Санкт-Петербург,  
e-mail: smetdipdok@mail.ru

**Lashkova Irina Antonovna**,  
senior lecturer of the department of management  
of the Saint-Petersburg State University  
industrial technology and design,  
St. Petersburg,  
e-mail: irinala1107@gmail.com

**Лашкова Ирина Антоновна**,  
старший преподаватель кафедры менеджмента  
Санкт-Петербургского государственного университета  
промышленных технологий и дизайна,  
г. Санкт-Петербург,  
e-mail: irinala1107@gmail.com

## **ЗНАЧЕНИЕ ЖИЗНЕННЫХ ЦИКЛОВ СИСТЕМ В ТЕОРИИ ПРОНИКНОВЕНИЯ СТАНДАРТОВ МЕНЕДЖМЕНТА**

### **THE VALUE OF LIFE CYCLES OF THE SYSTEMS IN THE THEORY OF PENETRATION OF MANAGEMENT STANDARDS**

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (3. Региональная экономика)  
08.00.05 – Economics and management of national economy (3. Regional economy)

*Статья посвящена расширению теории проникновения стандартизации; изучению вопросов, связанных с жизненными циклами систем; взаимосвязи систем с их деловой активностью; сопоставлению жизненного цикла страны – суверенной территории – с соответствующим этапом жизненного цикла принадлежащей ей более малой системы: индивида, организации, отрасли. В основу изучения экономических явлений*

*положены объективные законы теории организации – закон сохранения и закон развития. Выявлена зависимость между устойчивостью системы на определенных этапах жизненного цикла и её масштабом. Сопоставление уровней проявления деловой активности систем сделано по относительным значениям экономических показателей. Синергетический эффект в статье, определяемый эффективностью передачи*