

УДК 657.37:330.142

КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ЗВІТНІСТЬ ЯК ПЕРСПЕКТИВА ІНФОРМУВАННЯ ПРО ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ВІТЧИЗНЯНИХ КОМПАНІЙ

Шигун М. М., д.е.н., доцент, Давидюк Т. В., к.е.н., доцент

Житомирський державний технологічний університет

У статті обґрунтовано передумови виникнення соціальної відповідальності бізнесу, розглянуто державне регулювання нефінансового звітування європейських країн, систематизовано дані щодо інформації про людський капітал, відображеної в корпоративних соціальних звітах підприємств України.

Ключові слова: нефінансова звітність, соціальна звітність, звітність зі сталого розвитку, соціальна відповідальність бізнесу, глобальна ініціатива зі звітності, бухгалтерський облік, людський капітал, фінансова звітність.

Шигун М. М., Давидюк Т. В. КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТЧЕТНОСТЬ КАК ПЕРСПЕКТИВА ИНФОРМИРОВАНИЯ О ЧЕЛОВЕЧЕСКОМ КАПИТАЛЕ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ КОМПАНИЙ / Житомирский государственный технологический университет, Украина

В статье обоснованы предпосылки возникновения социальной ответственности бизнеса, рассмотрена государственное регулирование нефинансовой отчетности европейских стран, систематизированы данные об информации о человеческом капитале, отображенной в корпоративных социальных отчетах предприятий Украины.

Ключевые слова: нефинансовая отчетность, социальная отчетность, отчетность устойчивого развития, социальная ответственность бизнеса, глобальная инициатива отчетности, бухгалтерский учет, человеческий капитал, финансовая отчетность.

Shigun M. M., Davidiuk T. V. CORPORATE SOCIAL REPORTING AS PERSPECTIVE IN INFORMING ON HUMAN CAPITAL OF NATIONAL COMPANIES / Zhytomyr State Technological University, Ukraine

Preconditions of corporate social responsibility genesis has been justified, the state regulation of non-financial reporting of European countries has been considered as well as information on human capital reflected in corporate social reporting of enterprises in Ukraine has been systematized in the article.

Key words: non-financial reporting, social reporting, reporting for stable development, corporate social responsibility, global initiative of reporting, accounting, human capital, financial reporting.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Зміна способів створення продукта, перетворення знань на один з основних факторів створення нової вартості передбачає перебудову змісту публічної звітності компаній з відображенням у ній інформації про стратегію компанії, майбутні грошові потоки, нефінансові сторони діяльності, невідчутні активи компанії, включаючи людський капітал.

Останнім часом на Заході ведуться дискусії з приводу бухгалтерського обліку людських ресурсів. З'являється неуніфікована звітність щодо людських ресурсів компанії. Проблема оцінки, бухгалтерського відображення в обліку та звітності людського капіталу є непростюю, але вирішується вона кожною компанією індивідуально.

Переважає більшість вітчизняних підприємств не збирають адекватної інформації про наявний людський капітал своїх співробітників не лише для внутрішнього використання, але й для зовнішньої звітності. Проте незначне число компаній України можуть продемонструвати у звітності високий рівень професіоналізму своїх працівників. Для більшості вітчизняних компаній, що розвивають економічну, екологічну і соціальну звітність, економічна виправданість такої звітності, є не гіпотезою, а фактом. Зазначене свідчить про актуальність обраного напрямку дослідження.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Питання, пов'язані з дослідженням проблем формування і використання облікової інформації в системі управління людськими ресурсами, завжди викликали науковий інтерес у фахівців. Дослідженнями, направленними на розвиток концепції обліку людських ресурсів, є праці зарубіжних економістів: С. Брю, Р. Германсон, Ф. Крендаль, Р. Лайкерт, К. Макконел, М. Мелоун, М. Метьюс, М. Перера, А. Едвінсон, Е. Фламхольц.

Питанням бухгалтерського обліку людських ресурсів також присвячені праці російських учених: І. В. Аверчева, О. А. Агеєвої, В. Г. Гетьмана, Р. Г. Каспіної, І. Р. Коновалової, В. В. Ковальова, А. А. Кулікова, М. І. Кутера, Н. А. Лесневської, М. Ю. Медведєва, В. Ф. Палія, Я. В. Соколова, А. Н. Хоріна, а також українських дослідників: Н. М. Головай, А. А. Колосюк, Н. М. Королюк, С. Ф. Легенчук, П. Н. Майданевич, Л. М. Осмятченко, Н. В. Шульга. Проте практично відсутні праці, які містять систематизований, концептуальний підхід до методології бухгалтерського обліку інвестицій у людські ресурси.

Досвід відображення людського капіталу у фінансовій та нефінансовій звітності відображено в працях зарубіжних вчених С. Діпіаза і Р. Екклза [1], А. Н. Козирєва та В. Л. Макарова [2], С. Ріда та Х.-Д. Шойермана [3], В. А. Супрун [4], Я. Фітц-енца [5].

На багатьох інтернет-сайтах вітчизняних компаній опубліковано звіти про соціальну відповідальність та розкрито положення кадрової політики. Проте постала проблема у систематизації цієї інформації для обґрунтування необхідності інформування користувачів звітності про людські ресурси вітчизняних компаній.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Мета дослідження полягає в обґрунтуванні необхідності конвергенції фінансової звітності та звітності в області стійкого розвитку, зокрема корпоративної соціальної звітності, як передумови інформування про людський капітал підприємств України.

НАУКОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Нефінансова звітність (соціальна звітність, звітність зі сталого розвитку) – це документально оформлена сукупність даних компанії, що відображає середовище її існування, принципи та методи співпраці з групами впливу, результати діяльності в економічній, соціальній та екологічній сфері життя суспільства. За визначенням Глобальної ініціативи зі звітності термін “звітність зі сталого розвитку” означає звітність, що охоплює одночасно економічні, екологічні та соціальні аспекти діяльності підприємства.

Нефінансова звітність є інструментом соціальної відповідальності бізнесу. У свою чергу, соціальна відповідальність бізнесу (СВБ) – це концепція, згідно з якою компанії добровільно інтегрують соціальні та екологічні аспекти у свою комерційну діяльність та взаємодію із зацікавленими сторонами.

Вітчизняні компанії наводять власні визначення СВБ, зокрема, “ДТЕК” передбачає, що СВБ – це філософія довгострокового розвитку, що дозволяє гармонійно поєднувати успішний бізнес з базовими загальнолюдськими цінностями і враховувати пріоритети національного розвитку; компанія “СКМ” – це форма структуризації відносин між бізнесом, суспільством і владою на основі взаємної вигоди і з врахуванням міжнародних стандартів; компанія “Оболонь” – це гармонійне співіснування, взаємодія та постійний діалог із суспільством.

Розвиток нефінансової звітності у світі відображає поширення та розвиток концепції соціальної відповідальності бізнесу і пов'язаний зі знаковими подіями в цій сфері.

Вимоги від груп впливу до компаній щодо нефінансового звітування з'явилися на початку 80-х, коли фонди соціальних інвестицій у Великобританії і США почали відслідковувати соціальні аспекти діяльності компаній та загалом етику бізнесу. У 90-х до нефінансового звітування почало залучатись все більше компаній, і вже в 1997 році “CERES” за підтримки Програми ООН з навколишнього середовища (UNEP) створили GRI (Global Reporting Initiative) для розробки керівництва зі звітування щодо економічної, екологічної та соціальної діяльності підприємств, заклавши підвалини одного з найпопулярніших у світі систем нефінансового звітування.

Введення нових правил бухгалтерського обліку, впровадження інноваційних рішень у СВБ та жорсткіші вимоги бізнес-партнерів один до одного в результаті зумовили появу в 1990-х роках такого поняття, як «звіт про соціальну відповідальність бізнесу».

Згідно із дослідженням, проведеним компанією “KPMG” (International Survey of Corporate Social Responsibility Reporting, 2008), станом на 2008 рік вже понад 80 % найбільших 250 компаній світу публікують нефінансові звіти, а ще 4 % інтегрують інформацію про СВБ у свою щорічну звітність. За даними найбільшої всесвітньої бази даних нефінансових звітів (CorporateRegister.com), у 2009 році були

оприлюднені понад 3500 звітів. Тенденції збільшення кількості соціальних звітів простежуються у Франції, Норвегії, Швейцарії, Бразилії та Південній Африці.

Значну роль у поширенні нефінансового звітування відіграють уряди. Соціальне звітування в країнах Європейського Союзу є обов'язковим для всіх або певних груп компаній (табл. 1).

Таблиця 1 – Державне регулювання нефінансового звітування європейських країн

Країна	Законодавче регулювання
Бельгія	З 1995 року компанії зобов'язані додавати у свій річний звіт так званий Соціальний звіт", що містить інформацію про практику найму і розвиток працівників в компанії, загальний опис робочої сили, плинність кадрів, заходи просування і професійної підготовки працівників. Цей документ є обов'язковим для всіх компаній з кількістю працівників понад 20 осіб. Він подається в Національний банк Бельгії, який контролює достовірність інформації у звіті. Цей документ може мати дві форми: повний соціальний звіт, який готують великі підприємства, і скорочений соціальний звіт, обов'язків для малих і середніх підприємств
Велико-британія	У 2005 році ухвалено Закон про обов'язкову корпоративну соціальну звітність усіх зареєстрованих у Великобританії підприємств, що котируються на біржі. Того ж року Національний інститут стандартизації Великобританії випустив стандарт для підготовки такого звіту. У ньому міститься перелік основних елементів обов'язкових для відображення у звітності. У соціальній сфері обов'язковому розкриттю підлягає інформація про працівників компанії (здоров'я і безпека праці, політика найму, навчання і розвиток, мотивації і бізнес-етика, продуктивність роботи працівників і їх профіль)
Німеччина	Наприкінці 2004 р. у законодавство про звітування компаній були внесені зміни, що передбачали включення до звітності таких нефінансових ключових показників діяльності компаній, як: екологічний вплив та стан людського капіталу компанії. Звітування за нефінансовими показниками є обов'язковим для великих компаній та холдингів
Італія	Згідно із законодавчим актом № 32/2007 вступне слово директора у фінансовому звіті повинне містити опис відносин із працівниками та екологічної діяльності компанії

Переваги нефінансової звітності тісно пов'язані з вигодами від ведення бізнесу, формує довіру до компанії з боку різних груп впливу, зокрема, для працівників компанії така звітність є значним стимулом і доказом статусності роботи, роз'яснюючи соціальну вагу їх роботи, сприяє формуванню іміджу відповідального роботодавця серед молодих спеціалістів.

Наявність нефінансової звітності поряд із фінансовою дозволяє зацікавленим особам отримувати інформацію про соціальні та екологічні аспекти діяльності компанії в комплексі з інформацією про економічні результати. Це дозволяє ефективно оцінювати ризики бізнесу (зокрема довгострокові), що стає важливим фактором оцінки діяльності компаній з боку акціонерів, інвесторів та кредиторів. Наявність нефінансової звітності за певних умов може збільшити капіталізацію компанії, зменшити вартість фінансового ресурсу або продовжити термін залучення фінансових ресурсів.

Як і у випадку фінансової звітності, зручність використання інформації вимагає її зведення в окрему публікацію – нефінансовий звіт. Інформація про проекти та програми у сфері соціальної відповідальності бізнесу може бути розміщеною на вебсторінці компанії, але лише окремий звіт дозволяє використовувати таку інформацію у зведеному вигляді, зіставляти її з даними інших компаній та аналізувати внутрішню динаміку.

Нефінансова звітність конкретної компанії може бути підготовлена та подана в різних форматах:

- звіту про прогрес реалізації принципів Глобального договору;
- звіту зі сталого розвитку, підготовленого за вимогами Глобальної ініціативи зі звітності;
- окремого соціального звіту за показниками, визначеними компанією.

Кожна компанія визначає формат звітності відповідно до власних потреб та етапу розвитку моделі СВБ. Першочерговим завданням для більшості українських компаній, безумовно, було управління зростанням і розвитком, а також вживання заходів, направлених на подолання наслідків економічної кризи.

Проте користувачі доволі скептично ставляться до процесу підготовки звітності про стійкий розвиток у зв'язку із відсутністю законодавчого регулювання порядку формування та подання такої звітності. Той факт, що стандарти застосовуються добровільно, а компанії вільні у своєму виборі критеріїв звітності,

дозволяє компаніям розкривати у звітах тільки сприятливу для себе інформацію і уникати того, що свідчить про негативну динаміку або вважаються занадто делікатними для відображення їх в звітності.

Нефінансова звітність в Україні знаходиться на етапі активного розвитку і має значний не задіяний потенціал, зважаючи на невисокий відсоток кількості компаній, що звітують. Розвиток української мережі Глобального договору ООН надав поштовх нефінансовому звітуванню в Україні і відіграє ключову роль у залученні більшої кількості компаній до цього процесу. В Україні сформувалася група компаній-лідерів нефінансового звітування, що визначають напрям його розвитку, виконуючи роль першопроходців.

Перший звіт із корпоративної соціальної відповідальності в Україні був підготовлений та опублікований у 2005 році компанією «Систем Кепітал Менеджмент» (СКМ). Така ініціативність компанії дозволила їй посісти одне з ключових місць у сфері розвитку СББ, і вже сьогодні компанія єдина серед вітчизняного бізнесу підготувала чотири соціальних звіти, два з яких – за стандартами GRI. Одним із перших звіт відповідно до системи GRI в Україні також оприлюднив «Надра Банк».

Кількісно за період 2005-2010 рр. в Україні 38 компаній опублікували 55 нефінансових звітів у різних форматах, у тому числі: 47 Звітів – про прогрес; 7 звітів – за системою GRI; 6 нефінансових звітів – іншого формату.

Якщо аналізувати розкриття інформації про нефінансові аспекти діяльності в макроекономічному розрізі, то в Україні лише 10 % компаній зі 100 найбільших за обсягами чистого доходу в 2008 році готують та публікують нефінансові звіти. Для порівняння – із 250 найбільших компаній у розвинених країнах такі звіти готують 80 % компаній, із 2200 найбільших компаній у країнах, що розвиваються, – 45 % компаній. Сукупна частка компаній, що здійснюють соціальне звітування в Україні, складає 11,44 % ВВП (або 108,774 млрд. грн.) за сукупним доходом.

Нефінансова звітність в Україні значно відстає за своїм поширенням від інших країн і має значний потенціал для розвитку.

Зважаючи на недовгу історію нефінансового звітування українські компанії обережно підходять до розкриття інформації про нефінансові аспекти своєї діяльності. Звіти значно відрізняються як за обсягом наданої інформації, так і за глибиною розкриття інформації.

Найпоширенішими аспектами нефінансового звітування в Україні є: умови праці та розвиток людського капіталу, збереження і відтворення довкілля, доброчинність і благодійництво, співпраця з місцевими громадами (табл. 2).

Таблиця 2 – Систематизовані дані щодо складу витрат та інвестицій у людський капітал вітчизняних компаній

<i>№ з/п</i>	<i>Вітчизняні компанії</i>	<i>Звітність</i>	<i>Витрати (інвестиції) у формування, використання та відтворення людського капіталу</i>
1	ПФГ «Систем Кепітал Менеджмент»	Звіт про соціальну відповідальність за 2008-2009 рр.	Адаптація прийнятих працівників, навчання та підвищення кваліфікації. Оплата праці (за системою грейдів), преміювання (бонусна система) та інші додаткові винагороди. Соціальні гарантії та пільги в сферах оздоровлення, покращення побутових послуг, відпочинку, додаткове пенсійне забезпечення
2	«Київстар»	Звіт про корпоративну соціальну відповідальність за 2007 р.	Програма розвитку персоналу: програма розвитку талантів, професійні тренінги, профільні семінари і майстер-класи, система дистанційного навчання. Оплати праці має дві складові: постійну (зарплата та інші фіксовані виплати) і змінну (щоквартальні і річні премії). Система соціальних пільг: програма медичного страхування, страхування від нещасного випадку, пенсійне накопичувальне страхування, цільова матеріальна допомога, службовий мобільний телефон, послуга «Мобільна сім'я» (спеціальний тарифний план для рідних і близьких), індивідуальний компенсаційний пакет
3	ДП «Сіменс Україна»	Звіт з прогресу за 2007 р.	Навчання і розвиток персоналу (підвищення кваліфікації, тренінги) Стандарти для оцінки посад (система грейдів): визначення грошових винагород та їх структури, встановлення та зміна

			<p>посадових окладів, розміри преміювання.</p> <p>Соціальні пільги: компенсаційні виплати на ювілеї, весілля, народження дитини, поховання рідних, пільгові путівки до санаторіїв, пільгові кредити, медичне страхування, використання службового транспорту</p>
4	“Бритіш Амери-кан Тобакко Україна”	Соціальний звіт за 2006-2007 рр.	<p>Навчання і розвиток персоналу (на робочому місці, тренінгах).</p> <p>Заробітна плата та додаткові грошові виплати (премії за результатами роботи компанії та індивідуальної діяльності працівника).</p> <p>Соціальний пакет: медичне страхування, матеріальну допомогу на відпустку, премію на відпустку, фінансову підтримку у зв'язку з виходом на пенсію, премію на оздоровлення</p>
5	“XXI століття”	Звіт про корпоративну соціальну відповідальність за 2008 р.	<p>Система навчання у двох напрямках: 1) внутрішній (адаптаційна програм, направлена на адаптацію нових співробітників в компанію); 2) зовнішній (особистий і професійний розвиток, тренінги, семінари, конференції).</p> <p>Грошові і виражені в матеріальній і нематеріальній формах винагороди.</p> <p>Компенсаційний пакет і пільги: програма медичного страхування, пільгові обіди, оплата мобільного зв'язку, надання службового автомобіля</p>
6	ЗАТ “Оболонь”	Соціальний звіт за 2009 р.	<p>Професійна підготовка, підвищення кваліфікації та навчання.</p> <p>Соціальний пакет: матеріальна допомога на оздоровлення, медичне обслуговування путівки на лікування, відпочинок і до дитячих оздоровчих таборів, робота їдальні за пільговими цінами, перевезення працівників заводу</p>
7	“Кока-Кола Беверіджиз Україна”	Звіт соціальної відповідальності за 2007 р.	<p>Програма стажування молодих спеціалістів, професійна підготовка, підвищення кваліфікації, навчання, обмін корпоративним досвідом, семінари та тренування.</p> <p>Соціальні пільги в рамках чинного законодавства та додаткових матеріальних заохочень (у випадку одруження, народження дітей та ін.), медичного страхування,</p> <p>діє програма стимулювання інноваційних винаходів</p>
8	ЗАТ Холдингова компанія “Бліц-Інформ”	Корпоративна соціальна відповідальність	<p>Адаптація персоналу, навчання (програми, тренінги, семінари), професійна підготовка через Корпоративний центр навчання.</p> <p>Соціальні послуги і пільги: харчування у їдальні, виготовлення візитних карток, організація новорічних заходів і подарунків для дітей, страхування водіїв, медогляд, вакцинація, флюорографія, користування бібліотечним фондом, допомога в придбанні авіа- та залізничних квитків та в оформленні пенсій</p>
9	“Інтерпайп”	Звіт про досягнуті результати і загальний прогрес за 2007 р.	<p>Підбір та залучення персоналу (програми стажувань, що розраховані для денних відділень III-V курсів усіх ВНЗ України), навчання і розвиток персоналу (наставництво, тренінги, семінари, майстер-класи), підвищення кваліфікації робочих через виробничо-технічне навчання,</p> <p>інтегрована система оплати праці з двох компонентів: 1) постійної винагороди (посадового окладу); 2) змінної винагороди (премії), практикує диференційований підхід при формуванні винагороди і компенсаційного пакета</p>
10	“Астеліте” (оператор life:)	Соціальний звіт за 2009 р.	<p>Підбір та залучення персоналу (діє програма «Стрибок у життя:» для студентів старших курсів та магістрів ВНЗ), навчання і розвиток персоналу (освітні програми, тренінги та ін.).</p> <p>Заробітна плата, щорічні й щоквартальні бонуси (медичне страхування, страхування членів сім'ї та страхування життя; соціальне забезпечення, позики та інші соціальні гарантії)</p>

Усі компанії, що здійснюють соціальне звітування, значну увагу приділяють сфері розвитку людського капіталу. Більшість проаналізованих компаній подає опис або хоча б згадку про участь своїх працівників у різноманітних тренінгах та програмах підвищення кваліфікації; у багатьох розроблена і прийнята об'єктивна система оцінки ефективності роботи та мотивації персоналу; розкрито інформації про різноманітні соціальні вигоди для своїх працівників, гідне ставлення до них, створення безпечних умов праці.

Проте у відмічених у табл. 2 звітах є ряд недоліків. В українській нефінансовій звітності все ще переважає описовість – надання загальної інформації без зазначення кількісних та вартісних показників, які б вимірювали результативність інвестицій у людський капітал та вплив від реалізації цих заходів. Без кількісних показників неможливо дати правдиву оцінку діяльності компанії та оцінку її зусиль щодо інвестування в знання, вміння своїх працівників. Показники, що сьогодні надаються у звітах, переважно є вибірконими і несистемними, проте без кількісного звітування компанії не можуть розраховувати на отримання вигоди від нефінансового звітування в повному обсязі.

У багатьох випадках показники результативності, що використовуються у звітності у сфері стійкого розвитку, безпосередньо не відповідають всім перерахованим критеріям. Для того, щоб бути корисними в процесі фінансового аналізу, вони вимагають додаткових перетворень або приміщення в певний контекст. Тому існує потреба в нових методиках, що пов'язали б соціальну результативність з фінансовою.

Можливо уникнути зазначених недоліків можна було б шляхом інтеграції звітності, що об'єднуватиме як фінансову, так і нефінансову звітність. Так, в ЮАР компанії, зареєстровані на Фондовій біржі Йоганнесбурга, зобов'язані готувати зведений звіт, що включає фінансову звітність і звіт зі стійкого розвитку; у Данії найбільші приватні і державні підприємства повинні включати інформацію про корпоративну відповідальність в річний фінансовий звіт; у Великобританії публічні компанії зобов'язані готувати звіти з соціальних і екологічних питань. Проте для цього необхідне законодавче регулювання порядку формування інформації про людські ресурси та витрати (інвестиції), що пов'язані з їх формуванням, використанням та відтворенням.

ВИСНОВКИ

Хоча інформація, що відноситься до стійкого розвитку, традиційно розглядається окремо від фінансової звітності, існують сприятливі передумови для того, щоб перевести її у форму, корисну для аналізу бізнесу. У міру того, як важливість для бізнесу підходів, заснованих на принципах стійкого розвитку, стає все більш явною, звітність у сфері стійкого розвитку набуває реальної цінності для тих, чия робота полягає в тому, щоб оцінювати поточний стан бізнесу і його тенденції.

У даний час зміст звітів щодо стійкого розвитку, як правило, представлений у такій формі і таких одиницях, що не допускають прямого перекладу у фінансові поняття. Проте швидкий прогрес у таких сферах, як облік у сфері екологічного менеджменту, оцінка нематеріальних активів і система “Value reporting” сприятимуть конвергенції звітності у сфері стійкості цінною у фінансову звітність.

З урахуванням зростаючого тиску в напрямі посилення підзвітності корпорацій, подальша конвергенція і зміцнення зв'язків між фінансовою звітністю і звітністю у сфері стійкого розвитку виглядає все більш імовірною. Декілька крупних компаній вже працюють у напрямі повної інтеграції, публікуючи єдиний річний звіт, присвячений усім складовим результативності, – традиційною фінансовою, економічною, екологічною і соціальною. Можна чекати, що поєднання нових методів аналізу і зростаючих запитів зацікавлених сторін, що вимагають все більш повного розкриття інформації, призведе до подальшого розвитку цих тенденцій і виникнення єдиної звітності нового покоління, що відображає результативність компанії.

ЛІТЕРАТУРА

1. Дипиаза С. Будущее корпоративной отчетности. Как вернуть доверие общества / С. Дипиаза, Р. Экклз. — М. : Альпина Габлишер, 2003. — 212 с.
2. Козырев А. Н. Оценка стоимости нематериальных активов и интеллектуальной собственности / А. Н. Козырев, В. Л. Макаров. — М. : Интерреклама, 2003. — 352 с.
3. Рид С. Финансовый директор как интегратор бизнеса / Седрик Рид, Ханс-Дитер Шойерман и группа my SAP ERP Financials. — [пер. с англ.]. — М. : Альпина Бизнес Букс, 2007. — 397 с.
4. Супрун В. А. Интеллектуальный капитал: Главный фактор конкурентоспособности экономики в XXI веке / В. А. Супрун. — М. : КомКнига, 2006. — 192 с.
5. Фитц-енц Я. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической стоимости персонала / Я. Фитц-енц ; пер. с англ. — М. : Вершина, 2006. — 320 с.