

УДК 657.1

ЭВОЛЮЦИЯ ПОДХОДОВ К РАСКРЫТИЮ ИНФОРМАЦИИ О ЧЕЛОВЕЧЕСКОМ КАПИТАЛЕ: ОТ МЕЖДУНАРОДНЫХ СТАНДАРТОВ ОТЧЁТНОСТИ К ПРАКТИКЕ УПРАВЛЕНИЯ В РОССИИ

М.Г. Сергеева, Л.И. Куликова, А.В. Лыжова

Казанский федеральный университет, Казань, email: anna.goshunova@mail.ru

Аннотация. Статья посвящена анализу эволюции концепции человеческого капитала в работах зарубежных и отечественных ученых. Рассмотрены показатели измерения Индекса человеческого развития согласно данным Программы развития ООН. В рамках исследования изучена динамика этого индекса в России за период 1990–2023 гг., а также проведен анализ бюджетных ассигнований на социальную сферу в 2021–2024 гг. На примере интегрированной отчетности Госкорпорации «Росатом» обоснована важность раскрытия информации о человеческом капитале для эффективного корпоративного управления. Отмечается, что, несмотря на сравнительно высокий уровень развития человеческого капитала, в России существуют системные проблемы, требующие разработки и внедрения комплексных мер для их решения.

Ключевые слова: человеческий капитал, индекс человеческого развития (ИЧР), бюджетная политика, социальные расходы, интегрированная отчетность, управление человеческим капиталом.

EVOLUTION OF APPROACHES TO HUMAN CAPITAL DISCLOSURE: FROM INTERNATIONAL REPORTING STANDARDS TO RUSSIAN MANAGEMENT PRACTICE

M.G. Sergeeva, L.I. Kulikova, A.V. Lyzhova

Kazan Federal University, Kazan, email: anna.goshunova@mail.ru

Abstract. The article analyzes the evolution of the concept of human capital in the works of foreign and Russian scholars. It examines the indicators used to measure the Human Development Index (HDI) based on data from the United Nations Development Programme. The study explores the dynamics of this index in Russia for the period 1990–2023, as well as analyses budget allocations for social spending in 2021–2024. Using the integrated reporting of the State Atomic Energy Corporation Rosatom as an example, the article substantiates the importance of disclosing human capital information for effective corporate governance. It is noted that, despite a relatively high level of human capital development, Russia faces systemic problems that require the development and implementation of comprehensive measures to address them.

Keywords: human capital, human development index (hdi), fiscal policy, social expenditures, integrated reporting, human capital management.

Дата поступления статьи в редакцию: 05.03.2026

Дата принятия статьи в печать: 24.04.2026

Введение

Основу формирования интегрированной отчётности составляет концепция множественности капиталов. В соответствии с Международным стандартом интегрированной отчётности (IR, январь 2021 г.) в её рамках выделяются такие виды капитала, как финансовый, производственный, интеллектуальный, человеческий, социально-репутационный и природный.

В современных экономических условиях человеческий капитал признаётся одним из ключевых. Его роль в финансово-хозяйственной деятельности организаций и в обеспечении устойчивого развития является определяющей.

Понятие «человеческий капитал» (human capital) впервые было введено американским экономистом Т. Шульцем. Он рассматривал человеческий капитал как одну из форм производственного капитала, способную к накоплению и воспроизводству: «Приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом» [1].

Дальнейшее развитие концепции связано с работами Г.С. Беккера, который подчеркивал в своих исследованиях, что образование и квалификация личности являются ключевыми факторами развития человеческого капитала.

Р.Э. Лукас, лауреат Нобелевской премии по экономике, внес значительный вклад в развитие концепции человеческого капитала, подчеркнув, что он является важным национальным ресурсом, оказывающим влияние на развитие страны и предприятий. Он также отмечал, что повышение уровня образования способствует дальнейшему экономическому росту.

В российской экономической литературе 1990-х годов концепцию человеческого капитала активно развивали такие ученые, как А.Н. Добрынин, С.А. Дятлов, Р.И. Капелюшников, М.М. Критский, Л.Г. Симкина, С.М. Климов и другие. Особенностью их подходов является сущностный характер исследования, включающий анализ содержания, форм и видов человеческого капитала, а также факторов его формирования, воспроизводства и накопления.

В частности, А. Добрынин и С. Дятлов определяют человеческий капитал как «форму проявления производительных сил человека в рыночной экономике..., адекватную форму организации производительных сил человека, включенных в систему социально ориентированной рыночной экономики в качестве ведущего, творческого фактора общественного воспроизводства» [2].

И. Капелюшников подчеркнул, что накопление человеческого капитала является одним из ключевых факторов современного экономического развития. Он отметил, что в условиях переходной экономики России этот процесс сопровождался значительными деформациями, а также проанализировал соотношение между спросом и предложением профессионалов высокой квалификации. В рамках своего исследования он предпринял попытку количественно определить экономическую ценность человеческих ресурсов страны [3].

М. Критский раскрыл данную категорию, определяя её «как всеобщее-конкретную форму человеческой жизнедеятельности» [4]. В его работах концепция человеческого капитала анализируется отдельно от конкретных социоэкономических факторов.

Сходную позицию занимал С. Климов, изучавший интеллектуальные ресурсы организации. Он приравнивал человеческий капитал к другим формам капитала, участвующим в производственных процессах, и отмечал, что его формирование происходит за счет целенаправленных инвестиций в развитие врожденных способностей человека [5].

В свою очередь, Ю. Корчагин указывал на роль человеческого капитала как основного генератора экономического развития [6]. Обзор существующих подходов свидетельствует о том, что несмотря на множество определений человеческого капитала, их концептуальная основа едина. Большинство ученых рассматривают человеческий капитал как совокупность знаний, навыков и способностей, которыми обладает человек или коллектив, и которые создают экономический эффект в процессе труда. При этом трактовки расходятся в акцентах: одни авторы выделяют в качестве ключевых компонентов образование и квалификацию, другие рассматривают данную категорию как специфический ресурс или актив, а третьи акцентируют её роль в качестве внешнего фактора экономического роста.

Современное понимание человеческого капитала значительно расширилось. Эксперты Всемирного банка включают в оценку расходы домохозяйств на питание, одежду, жилье, образование, здравоохранение и досуг, а также государственные затраты на эти цели. Ключевыми инвестициями в его формирование считаются вложения в образование и профессиональную подготовку (что повышает квалификацию), медицинское обслуживание (продлевающее период активного использования) и рождение с воспитанием детей (обеспечивающее воспроизводство). Таким образом, в общественном производстве человеческий капитал включает качества работника, способствующие росту как прибыли предприятия, так и стоимости общественного продукта.

К отмеченным материальным показателям добавляется рост нематериальных активов, таких как индивидуальный и корпоративный имидж, корпоративная культура, патенты и иные объекты интеллектуальной собственности в национальном масштабе.

Таким образом, человеческий капитал — это накопленный запас здоровья, знаний, навыков и умений, используемых в профессиональной деятельности. Повышение его качества непосредственно ведет к росту производительности труда и личных доходов. От состояния этого капитала зависит как индивидуальное благосостояние, так и общее экономическое развитие. Как и любой ресурс, он подвержен как приумножению в результате инвестиций, так и обесценению в случае отсутствия таковых.

Материал и методы исследования

Базовыми методами исследования выступили структурно-логический, системный анализ официальных отчетов национальных и иностранных организаций в области развития человеческого капитала, оценки индекса человеческого развития, а также научная литература российских и зарубежных ученых, посвященная вопросам оценки человеческого капитала. Авторы статьи применяли также эмпирические методы.

Результаты исследования

Для измерения уровня прогресса общества в количественных показателях эксперты ООН ввели специальный коэффициент - индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП). Согласно определению, данный показатель демонстрирует «средние достижения страны по трем основным аспектам человеческого развития: продолжительности жизни, знаниям и достойному уровню жизни» [7]. Впервые он был разработан экономистом Махбубом уль Хаком в 1990 году и его расчёты регулярно публикуются в Программе развития ООН. Эта инициатива способствует проведению преобразовательных процессов, предоставляя доступ к новым знаниям, практическому опыту и ресурсам, необходимым для улучшения условий жизни населения.

Основные компоненты измерения индекса человеческого развития по данным Программы развития ООН представлены в таблице 1.

Таблица 1

Компоненты и показатели измерения индекса человеческого развития по данным Программы развития ООН

Компоненты	Измерение
долгая и здоровая жизнь	данный параметр оценивается по данным о прогнозируемой длительности жизни с момента рождения. Этот показатель показывает, как долго может прожить человек, при условии, что текущие показатели смертности не изменятся.
образование	оценка этого аспекта связана с доступностью обучения и уровнем грамотности в обществе. Для его расчёта используются два критерия: планируемое количество лет, которые ребёнок должен провести в образовательных учреждениях, и фактическое среднее число лет, уже пройденных взрослым населением. Согласно стандартам ООН, максимальный ожидаемый период обучения составляет 18 лет, а верхняя граница фактического среднего срока - 15 лет.
уровень жизни	данный показатель характеризует материальное благосостояние и рассчитывается на основе среднего дохода на человека, выраженного через совокупный национальный доход (ВНД) на душу населения. ВНД включает все доходы граждан, полученные как внутри государства, так и за его пределами.

Источник: составлено авторами.

Согласно опубликованному в интернет-издании «Гуманитарный портал» Центра гуманитарных технологий актуальному мировому рейтингу ИЧР за 2021–2022 годы, куда входят все члены ООН и ряд других территорий, первые позиции занимают Швейцария, Норвегия, Исландия, а также Гонконг, Австралия, Дания, Швеция, Ирландия, Германия и Нидерланды [7]. Россия с результатом 0,822 находится в категории государств с наивысшими достижениями в этой области, располагаясь на 52-й строке списка. Высокий показатель этого индекса связан с высоким рейтингом по «уровню образования», по которому Россия занимает 25-е место в мире среди 159 стран. По показателю «доли населения с высшим или средним профессиональным образованием» Россия находится в первой тройке мировых лидеров. Её показатель составляет 56%, что выше, чем в Японии (50%), и уступает только Канаде (57%) [7].

В РФ развитие человеческого капитала осуществляется через ряд национальных программ, таких как «Здравоохранение», «Образование», «Демография» и «Культура», направленных на повышение качества жизни населения. Динамика индекса человеческого развития России с 1990 по 2023 год отражена на рисунке 1.

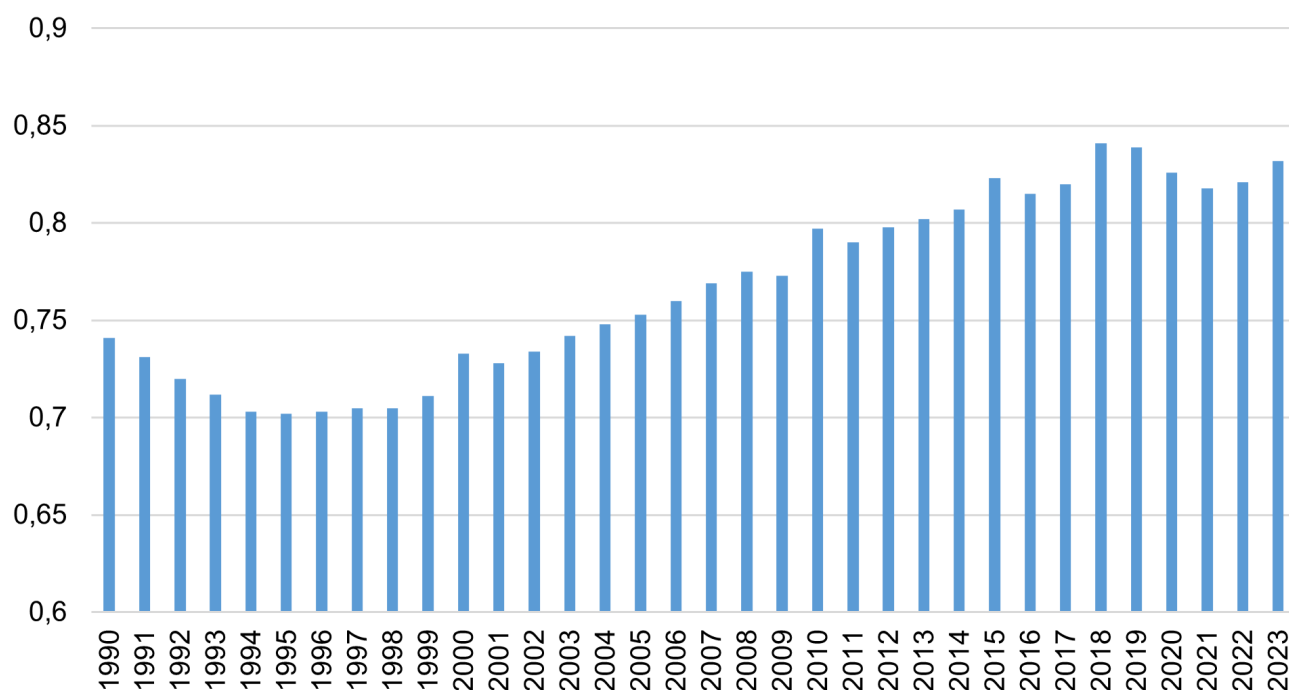


Рис. 1. Динамика индекса человеческого развития России с 1990 по 2023 год.

Источник: составлено авторами по [9]

Данные, представленные на графике, показывают, как менялся (ИЧР) в России с 1990 по 2023 год. График иллюстрирует, что максимальное значение индекса в России зафиксировано в 2018 году (0,841 балла). Наименьшее – в 1995 году (0,702 балла). После пикового значения наблюдается снижение, что вероятно связано с пандемией COVID-19. Указанная негативная тенденция 2020–2021 гг. является общей для 90% стран рейтинга. В 2022 году индекс был равен 0,821 балла, а к 2023 году вырос до 0,832 балла, показав положительную динамику за два года. С 1990 года его значение увеличилось в 1,12 раза.

Рост индекса человеческого развития в России сегодня во многом связан с выполнением национальных проектов. В мае 2024 года Президентом был подписан Указ № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года», который закрепил главные направления государственной политики для улучшения жизни людей. С начала 2025 года в стране стартовали обновленные национальные проекты, такие как «Кадры», «Экономика данных», «Продолжительная и активная жизнь» и «Семья».

Контроль за выполнением плановых показателей этих проектов в области человеческого капитала осуществляет Счетная палата Российской Федерации [10]. Как следует из информации Министерства финансов, на конец 2025 года бюджетные расходы на эти цели достигли 5,08 трлн рублей, то есть было освоено 84,7 % от годового плана. В числе самых значимых направлений финансирования: «Семья» – 86,0 %, «Молодежь и дети» – 89,2 %, «Продолжительная и активная жизнь» – 84,9 %, «Инфраструктура для жизни» – 85,6 %, «Кадры» – 74,0 %, и «Эффективная и конкурентная экономика» – 87,8 %.

Динамика бюджетного финансирования ключевых социальных направлений, непосредственно формирующих человеческий капитал, за предыдущие годы отражена в таблице 2.

Анализ данных таблицы 2 демонстрирует общую тенденцию к высокому и стабильному исполнению плановых бюджетных расходов по социальным направлениям в период с 2021 по 2024 год. Наблюдается положительная динамика: если в 2021 году показатель по статье «Образование» составлял 89,8%, то в последующие годы значения по всем направлениям устойчиво приближаются к 99% и выше. Это свидетельствует о системной реализации государственных проектов в приоритетных сферах развития человеческого капитала.

Таблица 2

Расходы на развитие человеческого капитала по направлениям (2021–2024 гг.)

Год	Показатель	Наименование			
		Демография (млн. руб.)	Образование (млн. руб.)	Здравоохранение (млн. руб.)	Культура (млн. руб.)
2021 (17)	План	639 713,3	146 539,9	255 552,5	23 742,6
	Факт	631 162,2	131 520,0	243 350,2	23 451,3
	Отклонение	8 551,1	15 019,9	12 202,3	291,3
	% исполнения	98,7	89,8	95,2	98,8
2022 (18)	План	746 915,3	250 086,4	284 303,5	48 361,1
	Факт	744 184,9	247 512,7	280 631,1	48 309,5
	Отклонение	2 780,4	2 573,7	3 672,4	51,6
	% исполнения	99,6	99,0	98,7	99,9
2023 (19)	План	808 685,9	233 381,2	319 196,6	53 866,8
	Факт	808 219,8	231 061,5	312 493,1	53 546,3
	Отклонение	466,1	2 319,7	6 703,5	320,5
	%исполнения	99,9	99,0	97,9	99,4
2024 (20)	План	1 047 188,5	250 086,4	284 303,5	51 197,5
	Факт	1 047 063,5	247 512,7	280 631,1	50 956,2
	Отклонение	125,0	2 573,7	3 672,4	241,3
	% исполнения	99,99	99,0	98,7	99,5

Источник: Минфин РФ. Исполнение федерального бюджета и бюджетов бюджетной системы Российской Федерации за 2021 - 2024 гг.

В качестве международного стандарта для оценки и раскрытия информации организациям выступает ISO 30414 «Управление человеческими ресурсами. Руководящие принципы для внутренней и внешней отчетности по человеческому капиталу». В нем приводятся методические указания по подготовке отчетов, чтобы был виден реальный вклад персонала и обеспечивалась устойчивость кадрового потенциала. Стандарт универсален и применяется к компаниям любого типа и размера, при этом особое внимание уделяется внешнему раскрытию информации для организаций, зарегистрированных на бирже. Соответствие стандарту позволяет более эффективно измерять и управлять кадровым потенциалом.

Роль человеческого капитала в развитии общества трудно переоценить. Руководители крупных компаний нередко отмечают, что персонал — это их главная ценность и основной источник преимуществ перед конкурентами, а также важнейшее условие роста всех показателей деятельности.

По словам П.Ф. Друкера, «самым ценным активом компании XX-го века было ее производственное оборудование, а в XXI веке - высококвалифицированные работники и их производительность» [11]. Чем более квалифицированными и компетентными являются сотрудники, тем эффективнее работает компания.

Инвестиции в развитие персонала организации критически важны для ее роста и устойчивой позиции на рынке, ведь это помогает привлекать талантливых специалистов, улучшать их навыки и формировать среду для продуктивной работы. Вместе с тем, остается актуальной проблема правильного и полного раскрытия информации о человеческом капитале в публичной отчетности.

Причины, по которым необходимо раскрывать информацию о человеческом капитале в составе интегрированной отчетности, представлены в таблице 3.

Таблица 3

**Ключевые аргументы в пользу раскрытия информации о человеческом капитале
в интегрированной отчётности**

Аргументы	Обоснование
Наличие умных, эффективных сотрудников	необходимо для обеспечения конкурентоспособности компании, поскольку такие сотрудники способствуют инновациям, повышению продуктивности и достижению стратегических целей.
Необходимость балансировать прозрачность и коммерческую тайну	хотя все заинтересованные стороны (инвесторы, советы директоров, генеральные и финансовые директора, правительство, сотрудники) признают важность человеческого капитала для успеха организации, однако в полной мере раскрывать такую ценную информацию об активах внешним заинтересованным сторонам не всегда целесообразно, поскольку эти данные могут составлять стратегически важную коммерческую тайну.
Недостаточная прозрачность информации о человеческом капитале	Это ухудшает качество решений инвесторов и увеличивает риски, поскольку, не обладая полной и достоверной информацией о состоянии человеческих ресурсов, инвесторы вынуждены полагаться на публичную информацию в интернете, социальных сетях либо просто выносить профессиональные суждения на основе отсутствия данных в полной мере, что повышает вероятность ошибок при принятии решений.
Обязанность организаций раскрывать существенные риски	Поскольку человеческий капитал является важнейшим фактором текущего и будущего успеха любой организации, существует юридическая ответственность за предоставление акционерам, кредиторам и другим заинтересованным сторонам полной информации о существующих и потенциальных рисках, чтобы обеспечить прозрачность и ответственный менеджмент.
Измеряемость человеческого капитала как основа для эффективного управления	Для большинства организаций человеческий капитал оценивается только через его стоимость, что ведет к несбалансированной отчетности: отражается лишь затратная сторона (например, фонд оплаты труда), а сторона инвестиций с добавленной стоимостью - ценностью, создаваемой персоналом для бизнеса - остается неучтенной. Такой подход снижает качество стратегических решений и управления.
Несоответствие регуляторных требований к раскрытию информации о разных типах активов	Регуляторы (например, комиссии по ценным бумагам) строго требуют детального раскрытия данных о финансовых, физических и технологических активах. Однако к человеческому капиталу, который зачастую является крупнейшей статьёй операционных расходов компании, подобные требования не применяются. Это создаёт системный перекос в отчётности, оставляя ключевой ресурс организации вне поля зрения инвесторов.

Источник: составлено авторами по [12].

Практика показывает, что вопросы оценки человеческого капитала, его вклада в производительность и влияние на бизнес-результаты связаны с существенными сложностями из-за отсутствия единых методик и стандартов, на которые организации могли бы полностью опереться. В таких условиях, по мнению профессора В.Г. Когденко, большое значение приобретает «создание сильной корпоративной культуры, которая инсценирует лояльность сотрудников, повышение их мотивации» [13].

Полное раскрытие в отчетности показателей, таких как структура, динамика и оценка использования человеческого капитала, становится важным, поскольку несмотря на нематериальный характер интеллектуальных ресурсов, их измерение и управление являются сложными. В то же время, такая оценка предоставляет руководству важную информацию для анализа и повышения устойчивости компании.

Профессор И.В. Зенкина считает, что «при анализе человеческого капитала посредством призмы эффективности комплексной оценке подлежат, с одной стороны, удовлетворенность персонала; стратегии, которые должны быть реализованы, чтобы удовлетворить потребности персонала; процессы, необходимые для осуществления стратегий; возможности, требуемые для активации и усиления этих процессов, а с другой стороны, вклад персонала в обеспечение эффективности бизнеса» [14].

В таблице 4 представлены ключевые индикаторы эффективности использования человеческого капитала, которые целесообразно раскрывать в интегрированной отчетности.

Таблица 4

Анализ ключевых показателей системы управления человеческим капиталом
Госкорпорации «Росатом» за 2024 год

1. Показатели корпоративной культуры	
Уровень знания и принятия сотрудниками ценностей компании	Компания активно продвигает корпоративные ценности посредством реализации образовательных программ. Так, в рамках участия в программе «Человек года Росатома» было подано 3 854 заявки. Кроме того, осуществлялось обучение по различным программам, таким как: «Развитие управленческого кадрового резерва», «Технологический лидер», «Новые продукты Росатома» и другие. Масштаб охвата обучения свидетельствует о системном подходе: в 2024 году единый отраслевой уровень охвата (включая партнерские бизнесы) составил 85,4% работников. Ключевым результатом является высокий уровень вовлеченности персонала - 82%, что свидетельствует о широком понимании и принятии корпоративных норм поведения сотрудниками.
Оценка качества прохождения информации в корпоративной системе управления	Обеспечивается регулярными днями информирования (охват 120 тыс., 98% положительных отзывов) и системой обратной связи (горячие линии, мессенджеры).
Оценка удовлетворенности персонала корпоративными мероприятиями	— доля сотрудников, считающих «Дни информирования» главным источником информации - 77%; — удовлетворенность карьерными консультациями - 93%; — программа «Первая линия» для линейных руководителей. Уровень удовлетворенности программой – 77% (NPS), 95% (CSAT); — участие в отраслевых конференциях линейных руководителей - более 3000 человек.
2. Показатели применения критериев оценки работы персонала	
Удельный вес должностей, для которых известны критерии оценки	В Росатоме значительный процент управленческих и ключевых должностей имеет четко определенные критерии оценки, что закреплено внутренними нормативными документами.
Данные об охвате сотрудников оценкой компетенций	Практика оценки по компетенциям реализована через программы развития и управление кадровым резервом. В 2024 году были оценены 2 080 преемников на руководящие должности, а программы развития управленческого резерва (УКР) прошли 6 792 человека. Кроме того, управленческий диктант написали 15 734 сотрудника, а средний объем обучения составил 52 часа в год на человека, что является важным инструментом развития и оценки потенциала.
Система оценки результатов труда (KPI)	Основные показатели деятельности разрабатываются в соответствии с методическими рекомендациями и утверждаются наблюдательным советом. Система ключевых показателей эффективности (KPI) доводится от уровня топ-менеджмента до линейных руководителей корпорации. В соответствии с отраслевыми стандартами, размер годовой премии сотрудников зависит от выполнения (KPI) и оценки эффективности достижения ключевых целей Корпорации и ее структур.
3. Показатели мотивации и оплаты труда персонала	
Уровень фонда оплаты труда к выручке от продаж	В 2024 году выручка корпорации составила 3 087,7 млрд рублей, увеличившись на 20% по сравнению с предыдущим годом. Общие расходы на персонал в 2024 году - 865,9 млрд рублей - показывают высокую концентрацию инвестиций в человеческий капитал. Соотношение расходов на персонал к выручке на уровне примерно 28% (865,9/3087,7×100%) свидетельствует о значительной доле затрат на оплату труда в структуре доходов, что подчеркивает приоритетность кадровой политики для достижения стратегических целей компании.
Уровень оплаты труда по отношению к среднерыночному	В 2024 году средняя месячная заработная плата по Российской Федерации составила 128 665 рубля. В сравнении со средним показателем по РФ, в Росатоме - 137,19 тыс. рублей. Корпорация демонстрирует более высокий уровень оплаты, подтверждая свою конкурентоспособность и способность привлекать квалифицированных специалистов.
продолжение табл. 4	

окончание табл. 4	
Уровень лояльности персонала	Показатель вовлеченности в 2024 году - 82%, что свидетельствует о высокой мотивации и удовлетворенности сотрудников. Коэффициент текучести кадров - 13,87% (незначительный рост в рамках допустимых значений). Активные программы признания, развитие карьерных возможностей и социальные гарантии создают положительную внутреннюю среду.
4. Показатели состава и структуры персонала	
Гендерный состав и структура	В 2024 году доля женщин в общем персонале составляет 32%, что стабильно сохраняется в течение последних четырех лет. Соотношение по категориям: — руководители: 78,5% муж., 21,5% жен. — специалисты: 51,3% муж., 48,7% жен. — рабочие: 80,9% муж., 19,1% жен. Мужчины преобладают в рабочих (80,9%) и руководящих позициях (78,5%).
Возрастной состав и структура	Средний возраст сотрудников - 42,2 года, руководителей - 45,6 года. Распределение по возрастам: — до 35 лет - 30,84%, — 36–50 лет - 42,36%, — старше 50 - 26,8%. В структуре преобладают сотрудники среднего возраста, что характеризует стабильность кадровой политики.
Состав и структура персонала по уровню образования и квалификации	Более половины - 50,6% (211,5 тыс. чел.) имеют высшее образование. Среди них 0,8% - кандидаты и доктора наук. Структура по категориям: — руководители: 11,4%, — специалисты и служащие: 43,6%, — рабочие: 45,0%. Такой уровень квалификации свидетельствует о высокой профессиональной подготовке кадров, что важно для технологической сферы деятельности корпорации.
5. Показатели укомплектованности и движения персонала	
Уровень укомплектованности персонала	На конец 2024 года численность составила 418,4 тыс. человек, среднесписочная - 393,5 тыс. За год принято 107,6 тыс. человек (27,3% от среднесписочной численности), что свидетельствует о высокой активности в кадровых мероприятиях и расширении деятельности.
Средний срок заполнения вакансий	В годовом отчёте прямые данные отсутствуют. Косвенный показатель: Масштабный приём персонала (107,6 тыс. чел.) и эффективная работа кадрового резерва (77,7% назначений на высшие позиции) указывают на отлаженный процесс.
Интерес к вакансиям компании через участие в мероприятиях	Традиционно для продвижения бренда работодателя «Росатома» в вузах проводятся карьерные мероприятия - дни открытых дверей и ярмарки вакансий. В 2024 году их посетило более 38 тыс. участников. На мероприятиях были представлены свыше 105 отраслевых предприятий, предлагающих работу студентам. Высокий интерес к компании как к работодателю подтверждается также активностью во внутренних программах, таких как конкурс «Человек года Росатома», на который поступило 3854 заявки.
6. Показатели уровня эффективности и работы персонала	
Уровень вовлеченности персонала	Уровень вовлеченности составляет 82%, что соответствует лучшим мировым практикам. Участие в программах обратной связи охватывает 120 тысяч работников, при этом 98% из них дают положительную оценку, что свидетельствует о высокой мотивации сотрудников и эффективной внутренней коммуникации.
Качество работы	Качество работы подтверждается низким уровнем инцидентов и аварий, а также наличием международных сертификатов, таких как GRI. Реализовано 98 проектов по управлению изменениями, а рост среднемесячной зарплаты на 11,3% связан с повышением производительности труда. Достижения на профессиональных чемпионатах: 44 медали и высокая доля назначений из кадрового резерва - 77,7%, что демонстрирует качество подготовки кадров и способствует повышению операционной эффективности.
Удовлетворенность клиентов (внутренних и внешних работ)	Внутренняя удовлетворенность подтверждается высокими показателями эффективности ключевых программ развития: индекс лояльности (NPS) для программы руководителей проектов АЭС составил 92%, а по программе «Первая линия» - 77%, при индексе удовлетворенности (CSAT) - 95%. Внешние показатели результативности включают экспорт образовательных услуг (подготовлено 287 специалистов) и участие в международных проектах под эгидой МАГАТЭ.

Источник: составлено авторами.

Представленные показатели Госкорпорации «Росатом» отражают высокий уровень корпоративной культуры, мотивации и профессионализма персонала. Ключевыми достижениями 2024 года стали исключительная вовлечённость сотрудников (82%), конкурентоспособная система оплаты труда и сбалансированная кадровая структура. Внутренние и внешние показатели подтверждают успешную стратегию развития и высокий потенциал компании для дальнейшего роста.

Проведенное исследование показывает, что в Российской Федерации накоплен достаточно хороший опыт формирования и раскрытия информации о человеческом капитале в нефинансовой отчетности публичных организаций. Также можно определить несколько направлений для дальнейшего улучшения условий, которые предусматривают организацию процесса сбора и раскрытия учетно-аналитической информации о человеческом капитале в российских компаниях.

Прежде всего, представляется целесообразным внедрение единого стандарта раскрытия информации о человеческом капитале компании, применение которого позволит унифицировать подходы к формированию и оценке отчетных показателей, а также повысить прозрачность нефинансовой отчетности.

В целях повышения уровня сопоставимости данных с международными компаниями нами предлагается использовать в качестве основы для разработки методики формирования отчетных показателей о человеческом капитале международные концептуальные основы и стандарты (GRI, SASB, IIRC).

Нами предлагается следующая структура раскрытий информации о человеческом капитале организации:

- базовые показатели, включающие стандартные индикаторы состава, структуры и динамики человеческого капитала (среднесписочная численность сотрудников, коэффициент текучести кадров и др.);
- показатели эффективности использования человеческого капитала (производительность труда, степень вовлечённости персонала в бизнес-процессы);
- стратегические показатели (уровень инновационного потенциала персонала, соблюдение корпоративной культуры, ESG-факторы).

При этом необходимо обеспечить возможность адаптации предлагаемой методики к учету отраслевых особенностей. Так, в промышленности на первый план выходят показатели производительности и производственной безопасности, в IT-секторе – интеллектуальный потенциал и креативность персонала, в сервисной и торговой деятельности – качество сервиса и обеспечение операционной эффективности, в финансовом секторе – управление рисками. В отраслях, характеризующихся высоким уровнем риска, таких как атомная энергетика, критически важны психофизиологическая устойчивость сотрудников и радиационная безопасность на производстве. Данная информация должна быть раскрыта в составе нефинансовой отчетности компании.

В силу неоднородного характера данных, характеризующей человеческий капитал организации, требуется комплексный подход к сбору и обработке больших массивов качественной и количественной информации. В связи с этим обеспечение оперативного процесса подготовки отчетной информации о состоянии и эффективности использования человеческого капитала требует использования современных цифровых инструментов и платформенных решений.

Уровень знаний и навыков работы с цифровыми технологиями напрямую влияет на конкурентоспособность и производительность труда, поэтому решающим является развитие цифровых компетенций персонала. Слабые цифровые компетенции ведут к профессиональному отставанию. Кроме того, измерение мотивации, психологического благополучия сотрудников и соответствия их деятельности ESG-принципам помогает понять, как персонал участвует в создании долгосрочной стоимости бизнеса.

Заключение

Исследование международных стандартов нефинансовой отчетности, а также национальной практики раскрытия информации о человеческом капитале в корпоративной отчетности российских компаний позволило прийти к ряду выводов.

На сегодняшний день сформировался опыт подготовки и раскрытия информации о человеческом капитале организаций на достаточно высоком уровне, что повышает уровень прозрачности информации об устойчивом развитии компаний и создает дополнительные конкурентные преимущества.

Вместе с тем существует ряд системных проблем, которые препятствуют масштабированию практики подготовки и раскрытия информации о человеческом капитале за пределами крупных публичных компаний на широкий круг экономических субъектов.

В частности, необходимо повышение прозрачности и стандартизация учёта человеческого капитала посредством внедрения единой методики, основанной на международных стандартах (GRI, SASB, IIRC), с трехуровневой структурой отчётности и обязательными формами для крупных компаний.

Кроме того, требуется внедрение инновационных методик оценки, включая использование искусственного интеллекта, аналитики больших данных и учёт цифровой грамотности персонала.

Таким образом, дальнейшее развитие теоретических и практических подходов к раскрытию информации о человеческом капитале в России должно базироваться на сочетании международных стандартов и отраслевых особенностей, внедрении цифровых технологий, а также усилении социальной ответственности бизнеса. Только комплексное решение этих задач позволит в полной мере реализовать потенциал человеческого капитала как ключевого фактора устойчивого экономического роста и конкурентоспособности страны.

Литература

1. Schulz T. Capital Formation bi Edukathion // Journal of Politikal Economu. 1960.
2. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. Санкт-Петербург: Наука, 1999. ISBN: 5-02-028418-1 EDN: TRXRTT.
3. Капелюшников Р.И. Экономические очерки: Методология, институты, человеческий капитал. Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2016. ISBN: 978-5-7598-1292-0 EDN: YSUZNJ.
4. Критский М.М. Человеческий капитал. Л.: Изд. Ленгоста, 1991.
5. Климов С.М. Интеллектуальные ресурсы организации. СПб.: С.-Петербург. ин-т внешнекон. связей, экономики и права, О-во «Знание» С.-Петербурга и Ленингр. обл., 2000.
6. Корчагин Ю.А. Человеческий капитал как фактор роста и развития или стагнации, рецессии и деградации: Монография. Воронеж: ЦИРЭ, 2020.
7. Индекс человеческого развития. [Электронный ресурс]. URL: <https://gtmar.ket.ru/ratings/human-development-index> (дата обращения: 16.03.2026).
8. Human Development Index: Indicators, Ranking, Benefits, Limitations. [Электронный ресурс]. URL: <https://penpoin.com/human-development-index/> (дата обращения: 18.03.2026).
9. Индекс развития человеческого потенциала. [Электронный ресурс]. URL: <https://statbase.ru/data/rus-human-development-index> (дата обращения: 18.03.2026).
10. Fedchenko E.A., Gusarova L.V., Lysenko A.A. et al. Legal frameworks for national projects: standardized audit as a factor in achieving SDGs // Journal of Law and Sustainable Development. 2023. Vol. 11. No 1. P. 0259. DOI: 10.37497/sdgs.v11i1.259 EDN: FYCVBS.
11. Яковлева Н. Питер Друкер Менеджмент. Вызовы XXI века // Управление персоналом. 2013. № 13. С. 69. EDN: RBKTBV
12. Технологии и человеческий капитал: ключевые факторы устойчивого роста: монография / под ред. д.э.н., проф. Е. Н. Макаренко. Ростов-н/Д.: Издательско-полиграфический комплекс Рост. гос. экон. ун-та (РИНХ), 2024. 764 с.
13. Когденко В.Г. Анализ интегрированной отчетности: нематериальные виды капитала // Инновационное развитие экономики. 2016. № 4(34). С. 247-254. EDN: WMCGDJ.
14. Зенкина И.В. Раскрытие человеческого капитала в корпоративной отчетности и его оценка на основе инструментов бизнес-анализа // Экономический анализ: теория и практика. 2021. Т. 20, № 2(509). С. 223-250. DOI: 10.24891/ea.20.2.223 EDN: OILDDK.