

**Бусов Владимир Иванович**

д-р экон. наук, ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», г. Москва

**e-mail:** busovv@mail.ru**СТОИМОСТНАЯ И РЕСУРСНО-ЦЕЛЕВАЯ  
ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
СОВРЕМЕННЫХ КОМПАНИЙ**

**Аннотация.** Обоснована необходимость использования в оценке деятельности современных компаний стоимостного и ресурсно-целевого подходов. С позиций системного подхода раскрыты их суть, структура и содержание. Проведен анализ возможностей использования в ресурсно-целевой оценке имеющихся в литературе классификаций ресурсов и целей. Даны их классификация в соответствии с системным подходом к деятельности компании, методологические аспекты оценки их величины и потенциала, определена взаимосвязь ресурсов, потенциала и капитала компании.

**Ключевые слова:** капитал, потенциал, ресурсы, эффективность компании, стоимостной и ресурсно-целевой подходы.

**Busov Vladimir**

Doctor of Economic Sciences, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow

**e-mail:** busovv@mail.ru**COST AND RESOURCE-TARGETED APPROACH  
TO ASSESSING THE EFFECTIVENESS OF MODERN  
COMPANIES**

**Abstract.** The article substantiates the need to use in assessing the activities of modern companies cost and resource-targeted approaches. From the standpoint of a systematic approach their essence, structure and content have revealed. The analysis of the possibilities of using in the resource-target assessment available in the literature classifications of resources and goals has made. Their classification in accordance with a systematic approach to the company, methodological aspects of assessing their size and potential have given. The relationship of resources, potential and capital of the company. has determined.

**Keywords:** capital, potential, resources, efficiency of the company, cost and resource-targeted approaches.

Ограниченность ресурсов при быстром изменении структуры и росте общественных потребностей, развитии высокотехнологичных производственных и основанных на современных информационных технологиях управленческих процессов, увеличении значения интеллектуального капитала и экологического фактора требуют нового подхода к оценке эффективности деятельности компаний. До сих пор во всем мире для оценки эффективности компаний используется в различных вариантах стоимостной подход, максимально соответствующий капиталистическому способу производства (рыночной экономике). Он порожден капиталом и развивается для него. Рост капитала – главная цель капиталистической системы производства, а улучшение условий жизнедеятельности и развитие человека, носителя основного фактора производства, – ведущее направление реализации этой цели.

С позиций системного подхода капитал компании выступает ресурсом (входом) и результатом (выходом), а его воспроизводство – бизнес-процессом. Компания, осуществляющая бизнес, а вернее ее капитал в этой системе является товаром [6, с. 63-75]. При таком подходе к деятельности компании, ее эффективности на второй план уходит или не учитывается вообще участие компании в реализации важнейших целей развития общества: сохранения и улучшения природно-климатических условий и явлений (экологии жизнедеятельности человека), улучшения условий и режима его труда и отдыха, всестороннего его развития как личности и основного участника системных процессов (во всей совокупности протекающих в обществе процессов, а не только процессов в производственных системах). Стоимостной подход к оценке эффективности компаний в его чистом виде ориентирует их руководство преимущественно на достижение финансовых результатов нередко в ущерб научно-техническим, социальным и экологическим целям, которые рассматриваются в этом подходе как необходимые условия реализации финансовых целей, их подцелей. Это отражено

в уставах бизнес-структур, где четко указывается, что основная цель их деятельности – извлечение прибыли. Такое положение справедливо для внутренней оценки деятельности бизнес-структур и их рыночной позиции, но не их ценности для общества, в котором они функционируют, и не для остальных хозяйствующих субъектов современного общества.

Ускорение роста значения инноваций, человеческого фактора в росте капитала, понимания человеком, что производство для него, а не наоборот, усиливает необходимость уделять в руководстве деятельностью компаний все большее внимание развитию человека не только с позиций фактора роста капитала, но и с позиций обеспечения роста условий его жизнедеятельности и всестороннего развития. В этих условиях мировая теория и практика ищут варианты улучшения стоимостного подхода к оценке эффективности деятельности компаний, учета в нем существующих общественных реалий. От модернизации прибыли и рентабельности как целевых показателей эффективности деятельности компаний, переходят к их рыночной стоимости, в расчете которой пытаются максимально возможно учесть значение инноваций и человеческого фактора. Так появился ряд новых показателей стоимостной оценки эффективности деятельности компаний: экономическая (англ. economic value added), рыночная добавленная стоимость (англ. market value added) и акционерная добавленная стоимость (англ. shareholder value added), денежный поток отдачи на инвестиции (англ. cash flow return on investment) и другие [5, с. 189-191]. В литературе и на практике появились различные подходы к структуре и оценке интеллектуального и человеческого капитала, его места в структуре капитала и эффективности деятельности компании. Наиболее известные из них методы Д. Тобиана, К. Свейби, А. Пулика, Л. Эдвинсона и другие. Однако они больше прежних ориентируют руководство компаний на увеличение капитализации дохода, на улучшение стоимостных показателей, а не на обеспечение жизнедеятельности человека. В конечном счете они нацелены не на определение величины и уровня использования интеллектуального капитала, а на оценку его влияния на эффективность деятельности компании. Имеются довольно прогрессивные и эффективные попытки устранить основные недостатки стоимостного подхода, ввести в систему оценки, кроме финансовых, натуральные показатели, в некоторой мере учитывающие общественную значимость компании, и встроить их в систему управления ее эффективностью на основе стоимостного подхода (например, система сбалансированных показателей в управлении стоимостью бизнеса [3]). Следует заметить, что они в конечном счете также выходят на результирующий стоимостной показатель, что неизбежно, так как в капиталистическом производстве рост стоимости капитала составляет его суть. Стоимостная оценка эффективности деятельности компании необходима, но недостаточна для управления с учетом современных требований развития общества.

В настоящее время на первый план в управлении экономикой на всех уровнях иерархии все больше выступает оценка и повышение эффективности не только с точки зрения роста прибыли и стоимости компаний (что остается важнейшим условием их развития), но и с точки зрения использования имеющихся ограниченных ресурсов для обеспечения жизнедеятельности человека глобальной цели созданной человеком экономической системы, в которой непрерывно и прогрессивно растет роль самого человека, его интеллектуального потенциала. В этих условиях в оценке эффективности компаний должно быть два подхода локальный – стоимостной и общественный – ресурсно-целевой. Локальный критерий эффективности – максимизация выгоды собственника (роста прибыли и/или стоимости компании). Общественная эффективность – критерий более высокого порядка. Деятельность компаний должна одновременно обеспечивать условия получения максимального дохода и реализацию целей производства в обществе – соотношение полезного общественного результата его деятельности и использованных ресурсов.

Для дальнейшего рассмотрения проблемы в начале нужно определиться с понятием эффективности деятельности компании, единой трактовки которого в литературе нет. Наиболее распространенное в теории и практике определение эффективности отражено в ГОСТ Р ИСО 9000-2015: «3.7.10 эффективность (англ. efficiency): Соотношение между достигнутым результатом и использованными ресурсами» [2, с. 17]. Для стоимостной оценки эффективности компании справедливо любое соотношение показателей роста капитала (капитализации прибыли, стоимости бизнеса и др.) к инвестированному капиталу. Именно в этом направлении ведутся исследования методов оценки эффективности деятельности компаний. Это справедливо с позиций внутрифирменного управления их деятельностью в рыночной экономике, когда цель – извлечение прибыли, обеспечивающей рост капитала.

Применительно к деятельности компании как элемента социально-экономической системы общества и с учетом вышеизложенного ее эффективность  $\Theta_k$  определяется уровнем использования потенциала ее ресурсов при стремлении к максимальной реализации ее целей в обеспечении улучшения условий жизнедеятельности и всестороннего развития человека  $Y_{\Pi}$ , т. е.

$$\Theta_k = f(\Pi, I_{\Pi}) \rightarrow \max Y_{\Pi}$$

$$\text{при } (\Pi - I_{\Pi}) \rightarrow \min,$$

где  $\Pi$  – потенциал ресурсов в процессах деятельности компании;  $I_{\Pi}$  – использованная его часть;  $(\Pi - I_{\Pi})$  – потери потенциала ресурсов компании.

Остается оценить уровень использования потенциала ресурсов (или его потерь) в достижении основной цели общественного производства и полученные при этом общественные результаты.

Прежде всего нужно определиться с взаимосвязанными понятиями «ресурсы компании», «потенциал ресурса», «капитал», так как в современной экономической литературе (особенно в зарубежной) в этом вопросе наблюдается большая путаница. Ее результат – множество методик определения величины одного и того же экономического показателя деятельности компании.

Ресурсы компании – это имеющиеся в ее собственности, распоряжении или управлении материальные и нематериальные объекты окружающего мира, которые она может использовать в своей деятельности. Согласно теории систем, любой элемент системы имеет множество свойств. Некоторые из них, названные интегративными, входят в состав системы, взаимодействуя со свойствами других ее элементов, образуя новые свойства, – свойства системы. При этом чаще всего элемент интегрируется в конкретную систему не всей способностью проявлять свое интегративное свойство (потенциалом свойства элемента), а только его частью, которой он максимально может участвовать в процессах данной системы, – потенциалом интегративного свойства элемента системы, его системным потенциалом. Отсюда максимальная возможность участия ресурса в каком-либо процессе (или процессах) компании составляет его системный потенциал, то есть величина системного потенциала ресурса неразрывно связана с процессом его использования.

В литературе нередко понятие «потенциал» подменяют понятием «капитал». Например, «человеческий потенциал» и «человеческий капитал». Прежде всего нужно определиться с понятием «капитал». Одни авторы определяют капитал как совокупность материальных, интеллектуальных и финансовых средств, используемых для получения дополнительных благ; другие – как стоимость, используемую для получения прибавочной стоимости посредством производственной и экономической деятельности, основанной на добровольном обмене; третьи – как стоимость имущества, способную возрастать при его участии в процессах производства и обращения. С экономической точки зрения, наиболее соответствует природе капитала последнее определение, так как капитал – это не просто имущество или его стоимость, а стоимость любого ресурса компании в производстве и обращении. Капитал и потенциал – это две разные характеристики одного и того же ресурса. Их основное отличие в том, что величина первой не соотносится с процессом использования ресурса и зависит только от данного сегмента рынка, вторая, наоборот, полностью зависит от процесса использования и не зависит от рынка. В то же время величина капитала (стоимости ресурса) во многом зависит от его системного потенциала, то есть чем выше системный потенциал данного ресурса для конкретного вида процесса, тем выше его стоимость, выраженная в капитале.

Использование ресурса – фактическое участие его потенциала в исследуемом процессе. Уровень этого участия зависит от множества характеристик системы, определяющих процесс использования ресурса в достижении цели, для которой она создана. В одном и том же виде процесса в разных системах, созданных для одной и той же цели будет различный максимально возможный уровень участия одного и того же ресурса – его системный потенциал. Например, расход топлива на доведение определенного объема воды до кипения будет зависеть не только от его теплотворной способности (потенциала участия в процессе сгорания), но во многом от технологии сжигания (потери с недожогом топлива, при теплообмене с нагреваемым объектом и с окружающей средой, с продуктами сгорания и т. д.), условий нагрева и характеристик нагреваемого тела (начальная температура, давление, структура и т. д.). Неиспользованная часть потенциала ресурса – его потери для данного процесса. Следовательно, для одноцелевой системы, использующей один вид ресурса, эффективность процесса, и соответственно, эффективность такой системы определяется уровнем использования

в ней потенциала ресурса, т. е. отношением использованной его части к величине потенциала, измеряемым известным показателем – коэффициентом полезного действия. Можно эффективность измерять и отношением потерь потенциала к его величине относительно данного процесса. В первом случае рост эффективности выражается в приближении отношения к единице, во втором – к нулю. Однако такой подход возможен при определении эффективности некоторых технических систем, когда определены уровень достижения цели (результат), потенциал ресурса, технология и условия процесса его использования. При этом потенциал ресурса и цель должны иметь количественное выражение, что крайне редко можно встретить в социально-экономических системах.

Используемые в деятельности компании ресурсы по их свойствам и участию в процессах обычно объединяют в шесть групп: материальные, энергетические, финансовые, информационные, трудовые (человеческие), организационные (организационно-управленческие). В последние годы выделяют так же группу интеллектуальных ресурсов, еще больше нарушая принцип единого критерия классификации.

В связи с такой классификацией ресурсов вышеизложенный ресурсно-целевой подход к оценке эффективности их использования вполне применим к первым двум группам ресурсов, которые материальны и имеют жестко определенные и зафиксированные свойства и характеристики. Для них удастся количественно определить потенциал и его использование в процессах компании. Эффективность использования материальных и энергетических ресурсов определяется отношением неиспользуемой части их потенциала к его величине, выраженной в характеристиках максимально возможного участия каждого вида ресурсов в конкретных процессах компании. Величина потенциала этого вида ресурсов, как правило, отражена в его технической документации, его использование в конкретной компании – в соответствующей документации системы технико-экономического учета.

Отдельно, с точки зрения определения потенциала и эффективности его использования, стоят финансовые ресурсы – денежные средства, имеющиеся в распоряжении предприятия и предназначенные для обеспечения его эффективной деятельности, выполнения финансовых обязательств и экономического стимулирования работающих. Сумма этих средств составляет денежный капитал, а их «покупательная способность» на период оценки – их потенциал. Под «покупательной способностью» финансовых ресурсов в данной статье понимается возможность приобретения компанией на соответствующую сумму денег максимального количества и качества других необходимых для ее деятельности видов ресурсов или превращения в определенную сумму денежных средств (например, для ценных бумаг). При этом для различных направлений их использования могут применяться различные характеристики покупательной способности. Например, потенциал денежных средств, выделенных на реконструкцию компании, соответствует сметной стоимости проекта и сроку их возврата. Превышение сметной стоимости и сроков разработки и реализации проекта составляют соответствующие потери финансового потенциала компании. При правильном расчете стоимости проекта с учетом возможных изменений условий его реализации (рисков) ее уменьшение практически невозможно. Следует отметить, что сама сумма финансовых средств компании, как вида ее имущества – это часть ее потенциала, но не капитал. Капиталом является их стоимость в производстве и обращении.

Поиск подходов к оценке эффективности использования остальных из вышеперечисленных ресурсов, а именно, информационных, человеческих и организационных, находится в корректировке их классификации относительно единого критерия системности в отношении процессов и результатов компании как системы.

С поиском методов определения роли человека и результатов его интеллектуального труда в деятельности компаний в последние десятилетия в научной литературе в составе капитала компании выделяют интеллектуальный капитал, который (согласно вышеизложенному) отражает стоимость интеллектуального потенциала. В литературе под интеллектуальным капиталом чаще всего понимают сумму всего, что знают и чем обладают работники, и что формирует конкурентоспособность компании. При этом в структуре капитала компании выделяют производственную, финансовую и интеллектуальную составляющие и соответствующие им группы ресурсов. В их составе часто рассматривают виды ресурсов, которые или входят в состав других групп (например, информационные и организационные ресурсы), или никакого отношения к данной группе ресурсов компании не имеют (например, оборудование административных систем, инвестиции, ценности, отношения и т. д., включенные в состав организационного капитала компании, стейкхолдеры, включенные в состав ее потребительского капитала в группе интеллектуального капитала). Рассмотрим соотношение вышеприведенных классификаций ресурсов и соответствующих им потенциалов с позиций системности



и применимости в ресурсно-целевом подходе к оценке эффективности деятельности компании. Во второй из приведенных выше классификаций в группу производственных ресурсов, соответствующих производственному капиталу компании, включают материальную и энергетическую составляющие. Все остальные виды указанных в первой классификации ресурсов, кроме финансовых, относят к интеллектуальному капиталу. Однако такое выделение группы производственных ресурсов не соответствует понятию производственного потенциала компании, которое подразумевает максимальную возможность компании производить конкретные виды продукции и/или услуг в данный период времени, что в максимальной степени соответствует ее производственной мощности. В формировании величины производственной мощности компании участвуют не только материальные и энергетические, но и человеческие (наличие необходимого количества и качества работников), и информационные (наличие необходимой для осуществления производственных процессов технико-технологической документации), и организационные (структура материальных и информационных потоков, обеспечивающих производственные процессы) ресурсы.

В составе интеллектуального капитала рассматривают, как правило, три составляющих: организационная (внутренняя), человеческая и потребительская (внешняя). В то же время в состав интеллектуального капитала компании, который должен соответствовать структуре интеллектуальных ресурсов компании и, соответственно, структуре потенциала современных компаний, авторы включают ряд элементов из состава материальной, информационной групп ресурсов, нарушая этим системность исследования. Рассмотрим соотношения элементов этих составляющих интеллектуального капитала с системными позициями.

Человеческий капитал – базовая составляющая капитала компании. Именно деятельность человека, использование потенциала его ресурса создает новую стоимость, дает приращение капитала ресурсов компании. Человек, а точнее его способность участвовать в конкретных процессах компании, влиять на ее деятельность составляет основной ресурс компании, а его максимальные возможности использования этой способности в компании составляют системный потенциал данного ресурса. Уровень использования человеческого потенциала в процессах компании зависит от множества внутренних (состояния здоровья, настроения, психологического отношения к данному процессу и т. д.) и внешних специфических для деятельности человека факторов (технологического разделения труда, отношений в коллективе и с коллективом, системы мотивации к выполнению стоящих задач и т. д.). Многие авторы пытаются его определить, подменяя понятие «человеческий ресурс» понятием «человеческий капитал», который обычно представляют как совокупность знаний, умений, навыков, использующихся для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом. Следует отметить, что в данном случае случаев человеческого и интеллектуального капитал рассматривают вообще, безотносительно деятельности компаний. Человеческим капиталом компании являются не сами знания, умения и навыки ее работников, а их стоимость, то есть стоимость способностей каждого работника максимально участвовать в конкретных процессах компании – стоимость рабочей силы для данной компании ее потенциала в составе потенциала всей совокупности ресурсов данной компании как системы. Кроме того, если в составе ресурсов компании выделять информационную составляющую, то знания и опыт человека представляют ее существенную часть.

Неправильное представление сути человеческого капитала компании, основу которого представляет ресурсный потенциал ее работников, приводит к тому, что по-разному трактуются многие понятия (интеллектуальный и человеческий потенциал и капитал, их структура и соотношение, критерии оценки величины и эффективности использования и т. д.). Это приводит к тому, что нередко оценку стоимости человеческого капитала компании пытаются определить через сумму различных выплат работнику компании (зарботной платы, оплаты обучения, стажировок, командировок на конференции и т. п.). Такой подход не соответствует понятию системного человеческого потенциала и, соответственно, человеческого капитала компании.

В структуру организационного (внутреннего) капитала исследователи интеллектуального капитала компании включают не только организационные ресурсы, составляющие организационный потенциал компании, а бессистемно все то, что не имеет никакого отношения к ним (например, оборудование административных систем, инвестиции, ценности, отношения и т. д.).

Компания – не простая сумма ресурсов и их потенциалов, а совокупность ресурсов во взаимодействии в процессах конкретной системы (производственных, управленческих, социальных, обеспечивающих и т. д.), определяемом присущей ей технологией этих процессов. Соединение ресурсов в систему, т. е. взаимосвязи

ресурсов в системных процессах компании характеризует ее организацию. Организационный или системный потенциал проявляется в эмерджентном, синергетическом (организационном) эффекте. В таком подходе уровень использования организационного потенциала компании определяется через совокупность потерь, обусловленных организационными факторами: потери рабочего времени из-за текучести кадров; потери из-за бездействия излишнего оборудования, машин и механизмов и др. Так, как все поступающие в компанию ресурсы (вход системы) в конечном счете распределяются между ее рабочими местами (основными организационными элементами компании как социально-экономической системы), то оценку организационного потенциала следует производить от организационных потенциалов рабочих мест через соответствующие потенциалы их совокупностей (систем второго порядка компании – подразделений) в соответствии с их взаимосвязями в процессах деятельности компании [1, с. 19-21].

Потребительский (внешний) капитал в структуре интеллектуального капитала компании выделили в стремлении учесть влияние на эффективность деятельности компании, прежде всего на ее стоимость, внешних факторов. В принципе, исходя из вышеприведенного определения понятия капитала, то, что подразумевают под потребителем капитала нельзя назвать таковым, так как в его состав кроме основного элемента – спроса потребителей на результаты деятельности компании – включают все внешние факторы, связанные с интересами в ней людей и организаций – стейкхолдеров. Эти факторы, так же, как и природно-климатические, опосредованно влияют на деятельность компании и не могут быть ее капиталом, хотя и влияют на ее стоимость.

Неопределенность понятия и структуры интеллектуального потенциала и капитала компании обуславливают то, что оценка интеллектуального капитала компании не редко сводится к определению стоимости объектов ее интеллектуальной собственности или человеческого и научно-технического (инновационного) потенциала.

Неправомерно в первой приведенной классификации ресурсов выделять в самостоятельную группу информационные ресурсы так как они неоднородны по своему составу по свойствам, содержанию и предназначению в деятельности компании. Их системный потенциал нельзя рассматривать только с позиций сущности информации, составляющей информационную систему компании, прежде всего потому, что информация в процессах компании выступает предметом и средством труда работников. Кроме того, она по содержанию и роли в деятельности компании составляет научно-технический (объекты делимой от человека интеллектуальной собственности), человеческий (знания и умения), административный (система деловой информации) ресурс. Последний является неотъемлемой частью организационного потенциала.

Научно-технический потенциал компании имеет информационный характер и по своей сути включает имеющиеся в компании научно-технические разработки, которые используются или могут быть использованы в ее деятельности. Часто этот вид ресурсов (и соответствующий ему капитал) называют инновационным, что не совсем точно, так как к капиталу относится только учтенные в бухгалтерском балансе компании результаты научно-технической деятельности. Из изложенного выше следует, что с системных позиций при использовании ресурсно-целевого подхода к оценке эффективности деятельности компании следует рассматривать и оценивать использование ее материального, финансового, человеческого, научно-технического (инновационного) и организационного потенциалов. Выделение в потенциале компании других составляющих (информационная, интеллектуальная и т. д.) правомочно при применении других критериев классификации и для других целей исследования компании.

Как следует из определения понятия социально-экономической системы и изложенного выше, использование ресурсов и результаты функционирования таких систем следует определять по реализации каждой целевой функции [4, с. 29]. Все целевые функции компании можно объединить в четыре группы: производственно-экономические, научно-технические, социально-политические, экологические, для реализации которых в компании осуществляются соответствующие процессы, использующие всю совокупность указанных выше видов ресурсов. При этом необходимо иметь в виду, что превышение объема результата по той или иной функции компании потребностей общества – отрицательный эффект ее деятельности или бесполезный результат равносильный отходам и потерям, затраченных на него ресурсов. Из изложенного выше следует, что:

- для оценки эффективности следует использовать единый критерий, синтезирующий всю совокупность целей компании, и систему показателей, характеризующих эффективность реализации отдельных целей. В этих показателях должна найти отражение специфика деятельности компании и ее видов бизнеса;

- в оценке эффективности деятельности компаний в современных условиях необходимо два подхода: локальный – стоимостной и общественный – ресурсно-целевой;
- в ресурсно-целевом подходе учитывается качественный состав, величина и уровень использования потенциала в процессах реализации всей совокупности целей деятельности компании.

*Библиографический список*

1. ГОСТ Р ИСО 9000-2015 Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь (с поправкой). – М.: Стандартиформ, 2015. – 49 с.
2. Бусов, В. И. Управленческие решения: учебник для бакалавров. – М.: Юрайт, 2013. – 254 с.
3. Каплан, Р. С. Организация, ориентированная на стратегию. Как в новой бизнес-среде преуспевают организации, применяющие сбалансированную систему показателей / Р. С. Каплан, Д. П. Нортон; Пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп – Бизнес», 2004. – 416 с.
4. Майминас, Е. З. Процессы планирования в экономике: информационный процесс. – М.: Экономика, 1971. – 390 с.
5. Оценка стоимости бизнеса: учебник / коллектив авторов; под ред. М. А. Эскиндарова, М. А. Федотовой. – 2-е изд. стер. – М.: Кнорус, 2016. – 320 с.
6. Федотова, М. А. Оценка стоимости активов и бизнеса: учебник для бакалавриата и магистратуры / М. А. Федотова, В. И. Бусов, О. А. Землянский; под ред. М. А. Федотовой. – М.: Юрайт, 2018. – 552 с.

*References*

1. Busov V. I. Upravlencheskie resheniya: uchebnik dlya bakalavrov [Managerial decisions: textbook for students] / M.: Yurayt, 2013, 254 p.
2. GOST R ISO 9000-2015 Sistemi menedzhmenta kachestva. Osnovnye polozheniya i slovari (s popravkoi) [GOST R ISO 9000-2015 Quality management systems. Main provisions and glossary (amendment)], M.: Standartinform, 2015, p. 49. (In Russ.)
3. Kaplan R. S, Norton D. P. Organizatsia, orientirovannaya na strategiyu. Kak v novoi bisnessrede preuspevayut organizatsii, primenyayushchie sbalansirovannuyu sistemu pokazatelei: per. s angl. [The organization focused on strategy, how organizations that use a balanced scorecard, per succeed in the new business environment]. M.: CJSC «Olympus-Business», 2004, p. 416.
4. Maiminas E. Z. Protsessy planirovaniya v ekonomike: informatsionnyi protsess [Planning Processes in the economy: information process]. M: Economy, 1971, p. 390.
5. Otsenka stoimosti bisnesa: uchebnik [The business evaluation: textbook] / kollektiv avtorov; pod red. M. A. Eskindarova, M. A. Fedotovi, 2-e izd. Ster., M.: KNORUS, 2016, p. 320.
6. Fedotova M. A. Otsenka stoimosti aktivov I bisnesa: uchebnik dlya bakalavriata I magistratury [Valuation of assets and business: a textbook for undergraduate and graduate] / M. A. Fedotova, V. I. Busov, O. A. Zemlyansky; pod red. M. A. Fedotovi, M.: Yurait, 2018, p. 552.