

УДК 336

А. В. Ермакова

Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, Москва,
e-mail: aleksandra.v.ermakova@gmail.com

УВЕЛИЧЕНИЕ ФИНАНСОВОЙ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИЙ ИТ-ОТРАСЛИ С ПОМОЩЬЮ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМИ ESG-ФАКТОРАМИ

Ключевые слова: инвестиции, привлекательность, компания, человеческий капитал, ресурс, фактор.

В статье выделены особенности повышения финансовой устойчивости и привлекательности высокотехнологичных предприятий при помощи стратегии управления социальными ESG-факторами. В условиях текущих экономических колебаний, усиления неопределенности на рынке, а также нестабильного финансового и экономического состояния компаний и региональных экономик, становится очевидной необходимость обновления традиционных методов и критериев для оценки их способности привлекать инвестиции. В процессе создания методики оценки инвестиционного потенциала ключевым аспектом является определение основных факторов, обеспечивающих успешность любого предприятия или организации, что критически важно для поддержания стабильности притока финансовых потоков даже в период экономических кризисов. В результате исследования разработана методика оценки влияния стратегии управления социальными факторами устойчивого развития, включающей в себя практику кадрового менеджмента, на показатели инвестиционной привлекательности компаний цифровой отрасли с помощью регрессионных моделей, позволяющая максимизировать рост финансовых метрик и стоимости бизнеса через нефинансовые индикаторы. Сформулирован комплекс мероприятий, позволяющих увеличить финансовую инвестиционную привлекательность компаний цифровой отрасли за счет управления эффективностью использования человеческого капитала как составной частью стратегии устойчивого развития организаций.

A. V. Ermakova

Plekhanov Russian University of Economics, Moscow,
e-mail: aleksandra.v.ermakova@gmail.com

INCREASING THE FINANCIAL INVESTMENT ATTRACTIVENESS OF IT INDUSTRY COMPANIES THROUGH A STRATEGY FOR MANAGING SOCIAL ESG FACTORS

Keywords: investment, attractiveness, company, human capital, resource, factor.

The article highlights the features of increasing the financial stability and attractiveness of high-tech enterprises using a strategy for managing social ESG factors. The article highlights the features of increasing the financial stability and attractiveness of high-tech enterprises using a strategy for managing social ESG factors. In the context of current economic fluctuations, increasing uncertainty in the market, as well as the unstable financial and economic condition of companies and regional economies, it becomes obvious that there is a need to update traditional methods and criteria for assessing their ability to attract investment. In the process of creating a methodology for assessing investment potential, a key aspect is to identify the main factors that ensure the success of any enterprise or organization, which is critically important for maintaining the stability of financial flows even during economic crises. As a result of the research, a methodology has been developed to assess the impact of a strategy for managing social factors of sustainable development, including the practice of personnel management, in the digital industry using regression models, which allows maximizing the growth of financial metrics and business value through non-financial indicators. A set of measures has been formulated to increase the financial investment attractiveness of companies in the digital industry by managing the efficiency of using human capital as an integral part of the sustainable development strategy of organizations.

Введение

Инвестиционная привлекательность (далее ИП) любого экономико-социального объекта является комплексным показателем, который свидетельствует о его способно-

сти привлекать капитал, учитывая как уникальные возможности, так и потенциальные опасности для вложений. Эта характеристика варьируется в зависимости от того, кто рассматривает объект для инвестиций – будь

то государственные структуры, органы местного самоуправления, банки и другие финансовые организации, корпоративные субъекты или индивидуальные вкладчики [1-3].

В последние годы накапливается все больше доказательств того, что ESG-факторы положительно сказываются на получении высоких финансовых показателей предприятий. Тем не менее, только отдельные высокотехнологичные компании (далее ВК) принимают на вооружение стратегии устойчивого развития (далее УР) по собственной инициативе, так как большинство не видит в этом непосредственной выгоды для своего бизнеса. Вдобавок, попытки проанализировать, почему складывается такая картина, встречаются довольно редко, особенно среди исследований в России. Это делает особенно важным проведение исследований, направленных на оценку эффекта от внедрения ESG-принципов [4].

Основное внимание следует уделять влиянию ESG-критериев на успешность в сфере получения прибыли и на процесс принятия управленческих решений, связанных с инвестициями. Определение финансового благополучия организации многими авторами рассматривается через призму сложной сети взаимосвязанных факторов, которые вместе отображают, как организация управляет своими активами, их распределением и применением. Также они принимают во внимание моменты о том, как восприятие ИП компании зависит от баланса между риском для потенциальных инвесторов и способностью ВК к развитию, что, в свою очередь, опирается на увеличение доходности и повышение эффективности ее экономической деятельности [5].

Целью исследования является разработка методики оценки влияния стратегии управления социальными факторами УР, включающей в себя практику управления человеческими ресурсами (далее ЧР), на показатели ИП компаний цифровой отрасли.

Материалы и методы исследования

Анализ научно-практических сведений, сравнение, обобщение, математический анализ.

Результаты исследования и их обсуждение

Повышение качества человеческого капитала (далее ЧК) критически важно для того, чтобы ВК могли стратегически развиваться и становиться более привлекательными для финансовых инвестиций. Эффектив-

ное управление рабочей силой, как известно большинству руководителей, способствует достижению высоких результатов для организаций любого типа. Предоставление сотрудникам очевидных преимуществ способствует росту их мотивации, увеличению производительности и верности фирме. ЧР, заинтересованные в успехе ВК и ориентированные на общие цели, являются движущей силой, способствующей прогрессу бизнеса.

В основу проведенного исследования положена проблема, связанная с тенденцией рассмотрения затрат на сотрудников скорее в качестве финансовых издержек, чем как вложение в будущий рост и модернизацию. Авторами предлагается новый подход к решению этой проблемы, акцентируя внимание на определении ключевых аспектов социальных инвестиций (далее СИ), которые устанавливают важные связи между ИП и эффективностью работы персонала.

Представим оценку эффективности роста инвестиций в обучение и социальную поддержку персонала во взаимосвязи с исследуемыми показателями финансовой инвестиционной привлекательности выбранных компаний цифровой отрасли с помощью модели линейного регрессионного анализа, в соответствии с общей формулой:

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n, \quad (1)$$

где n – количество факторов модели; b_i – параметры (коэффициенты) регрессии; x_j – регрессоры (факторы модели).

В таблице 1 сгруппируем ВК по уровню комплексного интегрального показателя финансовой ИП и отобразим изменения целевых индикаторов рыночной стоимости при поочередном изменении факторов вложений в ЧК (таблица 1).

Исследование показывает, что ВК, отличающиеся выше среднего и высоким уровнем ИП, демонстрируют более значительный рост рыночной стоимости по сравнению с теми, чья ИП оценивается как средняя или низкая. Особенно заметно это отражается на эффективности инвестиций в развитие ЧР, где увеличение расходов на образование сотрудников значительно повышает показатель EPS. В следующем разделе, иллюстрируемом таблицами 2-5 мы рассмотрим классификацию компаний в цифровом секторе на основе рыночной стоимости и анализируем изменения этих характеристик в контексте модификации СИ в кадры (таблица 2, 3, 4, 5).

Таблица 1

Изменения показателей рыночной стоимости при изменении инвестиций в ЧК методом регрессионного анализа в разрезе групп компаний по уровню финансовой ИП, %

Группы по уровню финансовой инвестиционной привлекательности	Компании	Показатели персонала								
		Средний размер заработной платы сотрудника организации в год, тыс. руб.			Средний размер расходов на обучение персонала в расчете на 1 чел. в год, тыс. руб.			Средний размер расходов на социальные программы в расчете на 1 чел. в год, тыс. руб.		
		EPS	P/E	P/S	EPS	P/E	P/S	EPS	P/E	P/S
Низкий	ПАО «Ростелеком»	-0,5	-126,3	-133,3	10,3	-124,1	-133,5	4,6	159,0	169,4
	ПАО «МТС»	-45,6	106,4	194,7	-17,4	18,8	24,6	16,9	-47,5	-96,8
	АО «Софтлайн»	35,2	-2821,7	-72,3	2,3	185,5	-30,3	-2,4	-2004,4	-48,2
	VK Company Limited	182,6	1662,0	304,0	-22,7	-462,2	-27,2	-24,4	-206,4	-139,7
	ПАО «Наука-Связь»	-3330,0	-33,8	-3,5	3836,1	-2,2	-4,1	-1626,6	24,3	14,7
	ПАО «Башинформ-связь»	1,9	-17,4	1,7	15,0	-24,4	-9,2	5,4	-12,5	7,2
	VEON Ltd.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Средний	Яндекс Н.В.	-11,5	-77,5	-225,0	53,4	-70,2	657,4	-91,9	-334,9	254,4
	ПАО «ТАТТЕЛЕКОМ»	16,2	-44,0	0,9	17,4	-18,0	26,7	5,1	-23,3	5,6
	ПАО «МГТС»	5,2	4,5	7,1	2,0	-2,2	4,6	7,4	-43,5	-23,1
	ПАО «Светофор Групп»	-1054,2	29443,9	-669,6	82,7	-1165,9	16,9	470,2	-12502,0	232,3
	Ozon Holdings PLC	1,0	305,1	255,1	18,2	-184,3	-135,7	9,4	122,7	130,2
	ПАО «Центральный телеграф»	-1447,5	-71,4	41,9	1028,8	22,7	-8,3	-336,7	25,0	-11,1
	ПАО «Донской завод радиодеталей»	24,0	-16,2	-249	18,4	-12,2	-8,3	14,1	-16,2	-4,9
	ПАО «Мегафон»	-51	11,8	65,7	-1,2	-7,4	29,6	53,7	-10,6	9,8
Выше среднего	HeadHunter Group PLC	-14,5	-21,5	-43,0	55,9	-111,6	-73,8	-26,4	152,1	131,0
	ПАО НПО «Наука»	1052,8	332,5	23,5	-153,7	162,8	-15,4	-1031,0	-776,9	-32,5
	ПАО «Группа Астра»	-29,2	35,6	-89,4	19,8	-2,6	32,4	2,7	-1,4	5,1
	ПАО «Диасофт»	-0,8	-8,1	-10,1	10,3	6,8	7,1	5,0	0,1	5,0
Высокий	АО «Группа Позитив»	-6,7	-461,0	-380,7	2,3	-141,9	47,9	17,7	-92,2	145,6

Источник: составлено автором.

Исследование показывает, что инвестирование в обучение сотрудников способствует росту показателя доходности рыночных метрик (EPS) в цифровых компаниях, даже если изначально эти показатели были низкими. Это указывает на то, что в секторе цифровых технологий, ВК с начально невысокой доходностью могут значительно улучшить свои финансовые результаты, акцентируя внимание на развитии квалификации своих кадров.

В разрезе групп компаний по уровню рыночного показателя P/E можно сделать вывод, что компании цифровой отрасли с высоким P/E демонстрируют значительный рост этого индикатора при увеличении инвестиций в оплату труда персонала. Напротив, компании с низким и средним значением P/E не показали закономерностей в виде значимого роста P/E при увеличении инвестиций в персонал.

Таблица 2

Изменения показателей рыночной стоимости при изменении инвестиций в ЧК методом регрессионного анализа в разрезе групп компаний по уровню финансовой ИП, %

Группы по уровню финансовой инвестиционной привлекательности	Компании	Показатели персонала								
		Средний размер заработной платы сотрудника организации в год, тыс. руб.			Средний размер расходов на обучение персонала в расчете на 1 чел. в год, тыс. руб.			Средний размер расходов на социальные программы в расчете на 1 чел. в год, тыс. руб.		
		EPS	P/E	P/S	EPS	P/E	P/S	EPS	P/E	P/S
Низкий	ПАО «Ростелеком»	-0,5	-126,3	-133,3	10,3	-124,1	-133,5	4,6	159,0	169,4
	ПАО «МТС»	-45,6	106,4	194,7	-17,4	18,8	24,6	16,9	-47,5	-96,8
	АО «Софтлайн»	35,2	-2821,7	-72,3	2,3	185,5	-30,3	-2,4	-2004,4	-48,2
	VK Company Limited	182,6	1662,0	304,0	-22,7	-462,2	-27,2	-24,4	-206,4	-139,7
	ПАО «Наука-Связь»	-3330,0	-33,8	-3,5	3836,1	-2,2	-4,1	-1626,6	24,3	14,7
	ПАО «Башинформ-связь»	1,9	-17,4	1,7	15,0	-24,4	-9,2	5,4	-12,5	7,2
	VEON Ltd.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Средний	Яндекс Н.В.	-11,5	-77,5	-225,0	53,4	-70,2	657,4	-91,9	-334,9	254,4
	ПАО «ТАТТЕЛЕКОМ»	16,2	-44,0	0,9	17,4	-18,0	26,7	5,1	-23,3	5,6
	ПАО «МГТС»	5,2	4,5	7,1	2,0	-2,2	4,6	7,4	-43,5	-23,1
	ПАО «Светофор Групп»	-1054,2	29443,9	-669,6	82,7	-1165,9	16,9	470,2	-12502,0	232,3
	Ozon Holdings PLC	1,0	305,1	255,1	18,2	-184,3	-135,7	9,4	122,7	130,2
	ПАО «Центральный телеграф»	-1447,5	-71,4	41,9	1028,8	22,7	-8,3	-336,7	25,0	-11,1
	ПАО «Донской завод радиодеталей»	24,0	-16,2	-249	18,4	-12,2	-8,3	14,1	-16,2	-4,9
	ПАО «Мегафон»	-51	11,8	65,7	-1,2	-7,4	29,6	53,7	-10,6	9,8
Выше среднего	HeadHunter Group PLC	-14,5	-21,5	-43,0	55,9	-111,6	-73,8	-26,4	152,1	131,0
	ПАО НПО «Наука»	1052,8	332,5	23,5	-153,7	162,8	-15,4	-1031,0	-776,9	-32,5
	ПАО «Группа Астра»	-29,2	35,6	-89,4	19,8	-2,6	32,4	2,7	-1,4	5,1
	ПАО «Диасофт»	-0,8	-8,1	-10,1	10,3	6,8	7,1	5,0	0,1	5,0
Высокий	АО «Группа Позитив»	-6,7	-461,0	-380,7	2,3	-141,9	47,9	17,7	-92,2	145,6

Источник: составлено автором.

В разрезе групп компаний по уровню рыночного показателя P/S очевидно, что в секторе цифровых технологий ВК, инвестирующие в развитие ЧР, в том числе через повышение зарплат, обучение и социальные программы, демонстрируют заметный прогресс в увеличении стоимости акций по сравнению с выручкой. В то же время, сложно определить, какой именно аспект СИ в персонал играет ключевую

роль в улучшении рыночной оценки, основываясь на соотношении цены акции к выручке. Подводя итоги, можно заметить, что среди различных аспектов рыночной оценки, прибыль на акцию (EPS) наиболее чувствительна к увеличению вложений в персонал, подчеркивая значимость СИ в качестве ЧР для повышения прибыльности компании без изменения объема выпущенных акций.

Таблица 3

Изменения показателей рыночной стоимости (EPS) при изменении инвестиций в ЧР методом регрессионного анализа в разрезе значений показателей рыночной стоимости, %

Группы по уровню показателей рыночной стоимости	Компании	Показатели персонала		
		Средний размер заработной платы сотрудника организации в год, тыс. руб.	Средний размер расходов на обучение персонала в расчете на 1 чел. в год, тыс. руб.	Средний размер расходов на социальные программы в расчете на 1 чел. в год, тыс. руб.
		EPS	EPS	EPS
Низкий (до 10)	ПАО «Ростелеком»	-0,5	10,3	4,6
	ПАО «ТАТТЕЛЕКОМ»	16,2	17,4	5,1
	ПАО «Светофор Групп»	-1054,2	82,7	470,2
	Ozon Holdings PLC	1,0	18,2	9,4
	ПАО «Центральный телеграф»	-1447,5	1028,8	-336,7
	ПАО НПО «Наука»	1052,8	-153,7	-1031,0
	VK Company Limited	182,6	-22,7	-24,4
	ПАО «Наука-Связь»	-3330,0	3836,1	-1626,6
	ПАО «Башинформсвязь»	1,9	15,0	5,4
	VEON Ltd.	-	-	-
Средний (от 10 до 20)	ПАО «Группа Астра»	-29,2	19,8	2,7
	ПАО «МТС»	-45,6	-17,4	16,9
Высокий (более 20)	HeadHunter Group PLC	-14,5	55,9	-26,4
	АО «Софтлайн»	35,2	2,3	-2,4
	Яндекс Н.В.	-11,5	53,4	-91,9
	ПАО «МГТС»	5,2	2,0	7,4
	ПАО «Диасофт»	-0,8	10,3	5,0
	ПАО «Донской завод радиодеталей»	24,0	18,4	14,1
	ПАО «Мегафон»	-51	-1,2	53,7
	АО «Группа Позитив»	-6,7	2,3	17,7

Источник: составлено автором.

Исходя из анализа данных о работниках, увеличение вкладов в образование каждого сотрудника ежегодно (X2) выделяется как наиболее результативный подход. Это обусловлено тем, что, согласно результатам исследования, повышение этих затрат напрямую связано с увеличением рыночной стоимости для большинства предприятий в сфере цифровых технологий, которые были включены в анализ.

Анализ и моделирование показывают, что инвестирование в кадры обычно способствует

улучшению показателей ИП компаний. Однако встречаются случаи, когда без четкой стратегии по управлению инвестициями в ЧР, повышение их объема может привести к неудовлетворительным финансовым итогам. Поэтому, перед началом инвестиционных вливаний в ЧР, критически важно для ВК разработать тщательно продуманную внутреннюю программу управления. Эта тактика должна включать в себя сотрудничество и координацию между всеми отделами и подразделениями, затрагивающими данный процесс.

Таблица 4

Изменения показателей рыночной стоимости (P/E) при изменении инвестиций в ЧК методом регрессионного анализа в разрезе значений показателей рыночной стоимости, %

Группы по уровню показателей рыночной стоимости	Компании	Показатели персонала		
		Средний размер заработной платы сотрудника организации в год, тыс. руб.	Средний размер расходов на обучение персонала в расчете на 1 чел. в год, тыс. руб.	Средний размер расходов на социальные программы в расчете на 1 чел. в год, тыс. руб.
		P/E	P/E	P/E
Низкий (до 10)	ПАО «Ростелеком»	-126,3	-124,1	159,0
	ПАО «ТАТТЕЛЕКОМ»	-44,0	-18,0	-23,3
	ПАО «МГТС»	4,5	-2,2	-43,5
	АО «Группа Позитив»	-461,0	-141,9	-92,2
	Ozon Holdings PLC	305,1	-184,3	122,7
	ПАО «Донской завод радиодеталей»	-16,2	-12,2	-16,2
	АО «Софтлайн»	-2821,7	185,5	-2004,4
	VK Company Limited	1662,0	-462,2	-206,4
	ПАО «Центральный телеграф»	-71,4	22,7	25,0
	ПАО «Башинформсвязь»	-17,4	-24,4	-12,5
	VEON Ltd.	-	-	-
Средний (от 10 до 20)	HeadHunter Group PLC	-21,5	-111,6	152,1
	ПАО «Светофор Групп»	29443,9	-1165,9	-12502,0
	ПАО «МТС»	106,4	18,8	-47,5
Высокий (более 20)	Яндекс Н.В.	-77,5	-70,2	-334,9
	ПАО «Наука-Связь»	-33,8	-2,2	24,3
	ПАО «Мегафон»	11,8	-7,4	-10,6
	ПАО НПО «Наука»	332,5	162,8	-776,9
	ПАО «Группа Астра»	35,6	-2,6	-1,4
	ПАО «Диасофт»	-8,1	6,8	0,1

Источник: составлено автором.

Управление ЧР играет важную роль в формировании общей программы роста ВК. Эффективно разработанные методы и инструменты управления персоналом напрямую влияют на производительность каждого сотрудника. Взаимодействие между тактическим планированием и методами кадрового менеджмента значительно повышает ИП организации, в том числе улучшает ее доходность и рыночную стоимость. Чтобы достичь максимального эффекта от совместной работы мероприятий по развитию и управлению ЧР, необходимо обеспечить их интеграцию и установить глубокую взаимосвязь между этими элементами.

Важно стремиться к развитию уникальных способностей и командных проектов персонала, что приведет к совместному успеху и увеличению результативности. Это требует, чтобы стратегия компании и ее финансовые амбиции напрямую влияли на то, как выстраивается кадровый менеджмент и в какие аспекты развития сотрудников инвестируются ресурсы. Чтобы улучшить оценку ИП организаций с точки зрения финансов, необходимо на уровне государственной политики ввести стандартизированные критерии для оценки социальной ответственности и других аспектов УР, включая ESG-факторы, которые должны соблюдаться всеми публичными компаниями на рынке.

Таблица 5

Изменения показателей рыночной стоимости (P/S) при изменении инвестиций в ЧК методом регрессионного анализа в разрезе значений показателей рыночной стоимости, %

Группы по уровню показателей рыночной стоимости	Компании	Показатели персонала		
		Средний размер заработной платы сотрудника организации в год, тыс. руб.	Средний размер расходов на обучение персонала в расчете на 1 чел. в год, тыс. руб.	Средний размер расходов на социальные программы в расчете на 1 чел. в год, тыс. руб.
		P/S	P/S	P/S
Низкий (до 1)	ПАО «Ростелеком»	-133,3	-133,5	169,4
	ПАО «МТС»	194,7	24,6	-96,8
	ПАО «Донской завод радиодеталей»	-249	-8,3	-4,9
	VK Company Limited	304,0	-27,2	-139,7
	ПАО НПО «Наука»	23,5	-15,4	-32,5
	ПАО «Башинформсвязь»	1,7	-9,2	7,2
	VEON Ltd.	-	-	-
Средний (от 1 до 2)	Ozon Holdings PLC	255,1	-135,7	130,2
	ПАО «Центральный телеграф»	41,9	-8,3	-11,1
	ПАО «Мегафон»	65,7	29,6	9,8
	АО «Софтлайн»	-72,3	-30,3	-48,2
	Яндекс Н.В.	-225,0	657,4	254,4
	ПАО «ТАТТЕЛЕКОМ»	0,9	26,7	5,6
	ПАО «Светофор Групп»	-669,6	16,9	232,3
	ПАО «Наука-Связь»	-3,5	-4,1	14,7
Высокий (более 2)	HeadHunter Group PLC	-43,0	-73,8	131,0
	ПАО «МГТС»	7,1	4,6	-23,1
	ПАО «Группа Астра»	-89,4	32,4	5,1
	ПАО «Диасофт»	-10,1	7,1	5,0
	АО «Группа Позитив»	-380,7	47,9	145,6

Источник: составлено автором.

Сбор информации, необходимой для анализа индикаторов ESG, может быть задачей как для частных корпораций, так и для государственных учреждений, включая Росстат. Эти сведения должны быть доступны всем заинтересованным сторонам через интернет-ресурсы данных организаций.

Чтобы обеспечить эффективное внедрение ESG-критериев, касающихся экологии, социальной сферы, управления персоналом и корпоративной политики, важно включить соответствующие методики в общенациональные и отраслевые программы развития, в политику и стандарты бизнес-процессов, а также в стратегии инвестирования в значимые отрасли и удовлетворение потребностей потребителей в России.

Не только компании, работающие в сфере цифровых технологий, но и государственные органы должны уделять пристальное внимание меняющимся трендам в правовом регулировании, а также изменениям в поведении инвесторов, партнеров и потребителей, которые связаны с экологической, социальной ответственностью и управлением (ESG) и принципами УР.

По результатам проведенного исследования предлагаются следующие рекомендации по дополнению Приказа № 764 Минэкономразвития РФ:

1. Уточнить показатель №26 перечня ключевых характеристик отчетности об УР Приложения к методическим рекомендациям по подготовке отчетности об УР:

«Расходы на оплату труда, за исключением топ-менеджмента». Исключение из оценки заработной платы топ-менеджмента позволит исключить фактор структурного дисбаланса и повысит уровень стандартизации показателя для целей дальнейшего сравнения компаний.

2. В соответствии с п.1, для обеспечения возможности расчета удельных индикаторов, необходимо дополнить перечень показателем: «Среднесписочная численность работников, за исключением топ-менеджмента».

Заключение

Таким образом, предлагается на плановый период адаптации бизнес-процессов и проведения первичной оценки эффективности используемых инструментов управления ESG-рисками (не менее 2-х лет с момента введения) для ВК сделать обязательным для формирования публичной нефинансовой отчетности только Социальный блок показателей, как оказывающий положительное влияние на финансовую ИП и формирующий основные цепочки создания стоимости.

Библиографический список

1. Тютюкина Е.Б., Данилов А.И., Абросимова О.И. Оценка инвестиционной привлекательности высокотехнологичных компаний // Вестник университета. 2020. № 12. С. 165–173.
2. Семиколонова М.Н. Стоимость бизнеса как основной показатель инвестиционной привлекательности компании // Инновации. 2017. № 4 (33). URL: <http://www.innov.ru/science/economy/stoimost-biznesa-kak-osnovnoy-pokaz/> (дата обращения: 12.04.2024).
3. Лосева О.В., Федотова М.А. Оценка факторов роста инвестиционной привлекательности регионов // Имущественные отношения в Российской Федерации. 2015. № 2 (161). С. 61–70.
4. Белик И.С., Дущинин А.С., Никулина Н.Л. Влияние ESG-факторов на финансовое состояние и инвестиционную привлекательность российских публичных компаний // Управленец. 2022. Т. 13, № 6. С. 44–55. DOI: 10.29141/2218-5003-2022-13-6-4.
5. Батаева Б.С., Кокурина А.Д., Карпов Н.А. Влияние раскрытия ESG-показателей на финансовые результаты российских публичных компаний // Управленец. 2021. Т. 12, № 6. С. 20–32. DOI: 10.29141/2218-5003-2021-12-6-2.