

## 7.2. МЕТОДИКА СРАВНЕНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ИНДИВИДУУМОВ В ЭКОНОМИКЕ ЗНАНИЙ

Сайченко А.С., аспирант школы «Международная высшая школа управления»

*Инженерно-экономический институт Санкт-Петербургского государственного политехнического университета*

[Перейти на Главное МЕНЮ](#)  
[Вернуться к СОДЕРЖАНИЮ](#)

В статье рассмотрены принципы оценки трудового потенциала индивидуумов в условиях трансформации знаний, и изложены этапы оригинальной методики сравнения трудового потенциала индивидуумов на основе многокритериального подхода к реализации трудового потенциала работников. Показано, что для дальнейшего развития теории и практики экономики труда необходимо закрепление в методическом обеспечении оценки и сравнения потенциала сотрудников взаимосвязи конкурса рабочей силы и социальной направленности процесса поощрения работников.

### ВВЕДЕНИЕ

Профессором В.В. Глуховым справедливо отмечено, что максимизацию качества жизни населения обеспечивает эффективное государство, функционирование которого способствует улучшению частных показателей качества жизни, характеризующих продолжительность жизни, оплату труда, долю безработных, масштаб социальных программ, обеспеченность жильем, ассортимент питания и др. [4, с. 9] Современная экономика основана на знаниях, инновациях, практической реализации трудового потенциала индивидуума в различных областях человеческой деятельности, что обуславливает актуальность подхода к накоплению интеллектуального капитала и предполагает разработку теоретических положений планирования потребности в персонале, переменных затрат на персонал, а также системную оценку эффективности трудовой деятельности работника на основе интегрированного подхода в рамках аудита человеческих ресурсов [13, с. 109]. Оценка и сравнение трудового потенциала индивидуумов в экономике знаний следует проводить на основе всесторонней оценки факторов, влияющих на развитие человека с учетом его физического, нравственного состояния, уровня его образования и профессионализма.

Инновационные подходы к оптимизации потока человеческих ресурсов особенно актуальны в условиях становления экономики знаний в Российской Федерации и могут рассматриваться как основа многостороннего подхода к планированию деятельности компании, рассмотренного профессором Е.Р. Счисляевой в [15, с. 174]. В экономике знаний, когда определяющим фактором развития становится интеллектуальный потенциал индивидуумов, важным фактором обеспечения конкурентоспособности компаний является управление человеческими ресурсами, что предполагает возрастание значимости инвестирования в развитие человеческих ресурсов, в развитие человеческого потенциала как стратегического фактора успеха компаний в условиях глобализации и интернационализации экономики, развития информационных технологий [1, с. 20-40].

Действительно, в целом бизнес становится все более социальным, проявляющим заинтересованность в наиболее полном раскрытии трудового потенциала индивидуумов, обусловленной рядом факторов, но во многом проникающему в различные сферы коммерческой деятельности понятию корпоративной социальной ответственности [12, с. 5-15], определяя новые тенденции в управлении потоками человеческих

ресурсов. При этом следует учитывать свойство самоорганизации кадрового потока, отмеченное профессором Е.Р. Счисляевой [14], которое отличает его от потоков материальных и финансовых ресурсов и путем разработок теоретических положений системного представления трудового потенциала корпорации, региона и страны позволяет перейти к формулировке понятия единого составного потока различных ресурсов, для оптимизации которого можно применять многокритериальные оценки [2].

В связи с тем, что информационный поток непосредственно участвует в процессе управления кадровыми ресурсами многокритериальная оценка персонала основана на тщательной обработке информации и является более сложной процедурой по сравнению с многокритериальной оценкой параметров финансового потока, ограниченной диагностируемыми параметрами, рассматриваемыми специалистами в области внутреннего контроля [9, с. 243]. При многокритериальном подходе рассчитываются веса критериев и приоритеты сравниваемых альтернатив, когда заранее неизвестна глобальная целевая функция, а поведение системы определяется сложной по структуре целью, которая распадается на существенные подцели, описываемые числовыми функциями [10].

В процессе сравнения критериев между собой по сотрудникам задается вопрос о том, насколько характерен тот или иной критерий при оценке действий конкретного сотрудника, т.е. оценивается степень адекватности оцениваемого критерия реальной обстановке в компании в процессе реализации трудового потенциала работников. Разработанный механизм не рассмотрен в публикациях по теме управления знаниями таких ученых как проф. А.И. Уринцов [16, с. 186-199], а также в работах, посвященных совершенствованию системы оплаты труда, таких авторов, как известный бизнес-тренер Е. Ветлужских [3, с. 39-45].

Рассматриваемый подход полностью соответствует пониманию цикличности процессов трансформации знаний, когда новый практический опыт (полученный на этапе интернационализации знаний в процессе изучения явного, формализованного, знания) вновь распространяется среди сотрудников (на этапе социализации при передаче неявного, неформализованного, знания), а затем переосмысливается (на этапе экстернализации – создании явного знания), что позволяет наращивать капитал знаний компании (в представлении Ноуки и Такеучи) и выстраивать сбалансированную систему реализации трудового потенциала сотрудников.

### 1. Принципы сравнения трудового потенциала сотрудников

Разрабатываемый подход к сравнению трудового потенциала сотрудников направлен на максимально полную реализацию трудового потенциала сотрудников с учетом мероприятий руководства по координации действий, которые необходимо выполнить, и стимулирующих воздействий на персонал, нацеленным на выявление и развитие индивидуальных возможностей и способностей работников. Рассматриваемый подход основан на трех принципах.

1. Исследование степени коллективного доверия трудового коллектива способностям индивидуума и степени взаимного доверия.
2. Изучение взаимосвязей интересов и компетенций сотрудников, формируемых в коллективе, и степени увязки с целями организации (характер связи и взаимозависимости критериев).
3. Учет влияния на индивидуума со стороны трудового коллектива и отдельных работников (зависимость альтернатив, т.е. насколько решение в отношении конкретного сотрудника затрагивает взаимодействие в коллективе).

Сравнение можно проводить на основе шкалы относительной важности Т. Саати (табл. 1) [11], используя преимущества парных сравнений. Согласно с положениями метода анализа иерархий Т. Саати при формировании суждений о парных сравнениях между собой возникают такие раздражения, вызывающие реакции (ощущения), значения которых выражаются в форме отношений. В процессе парных сравнений эксперт использует ближайшие целые числа из шкалы 1 – 9. Для выражения степени подчиненности доминируемого элемента над доминирующим автоматически берется обратное значение.

Таблица 1

**ШКАЛА ВЫЯВЛЕНИЯ ОТНОСИТЕЛЬНОЙ ВАЖНОСТИ СРАВНИВАЕМЫХ КРИТЕРИЕВ**

Интенсивность относительной важности	Определение	Объяснения
1	Равная важность	Равный вклад критериев в цель
3	Умеренное превосходство одного над другим	Опыт и суждения дают незначительное превосходство одному критерию над другим
5	Существенное или сильное превосходство	Опыт и суждения дают сильное превосходство одному критерию над другим
7	Значительное превосходство	Одному критерию дается значительное превосходство
9	Очень сильное превосходство	Очевидность превосходства одного критерия над другим подтверждается наиболее сильно
2, 4, 6, 8	Промежуточные решения между двумя соседними суждениями	Применяются в компромиссном случае
Обратные величины приведенных выше чисел	Полученное при сравнении критериев число показывает насколько менее важный критерий уступает более важному	

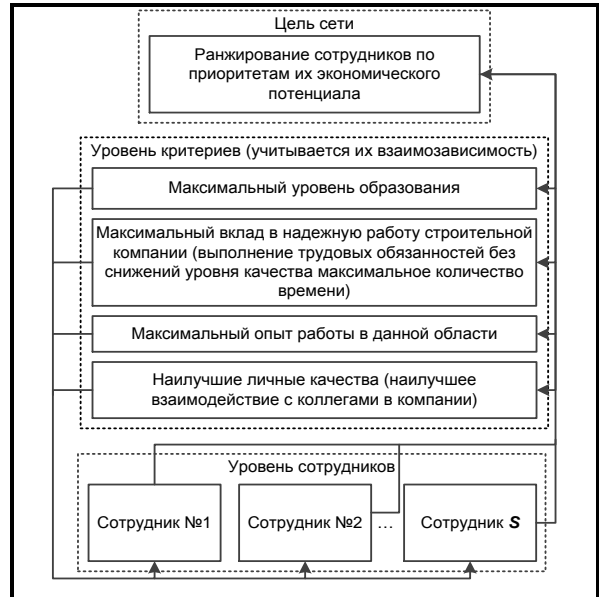
Число из фундаментальной шкалы абсолютных чисел выбирается для представления отношений двух сравниваемых альтернатив таким образом, чтобы быть ближайшим по величине целым числом к отношению приоритетов сравниваемых альтернатив.

Обоснование шкалы сравнения Т. Саати опирается на результаты исследований известных ученых в области психофизики Э. Вебер, Г. Фехнер и учитывает критические замечания С. Стивенса. Для дальнейшего развития теории и практики экономики труда необходимо закрепление в методическом обеспечении оценки и сравнения потенциала сотрудников взаимосвязи конкурса рабочей силы и социальной направленности процесса поощрения работников.

**2. Этапы методики сравнения трудового потенциала индивидуумов**

Методика сравнения экономического потенциала включает шесть этапов.

**Этап 1.** Определение общей цели иерархии – распределение потенциалов сотрудников в соответствии с их приоритетами. Задача ранжирования сотрудников по приоритетам их потенциала может быть представлена в иерархию или аналитическую сеть.



**Рис. 1. Замкнутая в сеть иерархия сравнения экономического потенциала сотрудников**

Наиболее эффективно проводить сравнение сотрудников по аналитической сети с взаимозависимыми критериями: максимальный уровень образование, максимальный вклад в надежную работу строительной компании (выполнение трудовых обязанностей без снижений уровня качества максимальное количество времени), опыт работы (максимальный опыт работы в данной области) и наилучшие личные качества (наилучшее взаимодействие с коллегами в компании). Рассматриваемая сеть сравнения потенциала сотрудников может быть в общем виде представлена на рис. 1.

Декомпозиция задачи оценки потенциалов **S** сотрудников по **C** критериям является начальным этапом ее решения, на котором определяется по каким именно критериям будет проводиться сравнение и оценка экономического потенциала сотрудника **s** по критерию **c**. Процесс формирования иерархии предполагает, что уровни критериев и потенциалов сотрудников сформированы таким образом, что при сравнении между собой элементов одного уровня (критериев или сотрудников) степени доминирования не будут слишком значительными. В противном случае следует пересмотреть иерархию заново.

**Этап 2.** Определение собственных векторов весов критериев и приоритетов потенциалов сотрудников по каждому критерию критериев на основании шкалы сравнений Т. Саати.

Заполняются элементы матрицы парных сравнений критериев и вычисляются веса критериев  $v_c$  ( $c = 1, 2, \dots, C$ ). Для матрицы парных сравнений **C** кри-

териев находится решение характеристического уравнения:

$$V \times \begin{pmatrix} v_1 \\ v_2 \\ \vdots \\ v_c \\ \vdots \\ v_c \end{pmatrix} = \lambda_{max} \times \begin{pmatrix} v_1 \\ v_2 \\ \vdots \\ v_c \\ \vdots \\ v_c \end{pmatrix},$$

где  $V$  – матрица парных сравнений относительной важности критериев;

$\lambda_{max}$  – наибольшее собственное значение этой матрицы.

Заполняются элементы матрицы парных сравнений критериев и вычисляются приоритеты потенциалов сотрудников  $p_s$  ( $s = 1, 2, \dots, S$ ) по критериям. Для матрицы парных сравнений  $S$  сотрудников находится решение характеристического уравнения:

$$P \times \begin{pmatrix} p_1 \\ p_2 \\ \vdots \\ p_s \\ \vdots \\ v_s \end{pmatrix} = \lambda_{max} \times \begin{pmatrix} p_1 \\ p_2 \\ \vdots \\ p_s \\ \vdots \\ v_s \end{pmatrix},$$

где  $P$  – матрица парных сравнений относительной важности потенциалов сотрудников по каждому критерию;

$\lambda_{max}$  – наибольшее собственное значение этой матрицы.

Решение приведенных уравнений получается путем возведения в достаточно высокие степени матриц суждений  $V$  и  $P$ . Затем веса критериев и приоритеты потенциалов сотрудников вычисляются путем суммирования элементов в строках матрицы с последующей нормализацией следующим образом. Веса критериев  $v_c$ :

$$v_c = \frac{\sum_{i=1}^N v_{ij}}{\sum_{i=1}^N \sum_{j=1}^M v_{ij}}, \tag{1}$$

где  $v_{ij}$  – элемент  $i$ -й строки и  $j$ -го столбца возведенной в предельную степень матрицы суждений  $V^\infty$ .

Приоритеты потенциалов сотрудников  $p_s$  по критерию  $c$ :

$$p_{s,c} = \frac{\sum_{i=1}^N p_{ij}}{\sum_{i=1}^N \sum_{j=1}^M p_{ij}} \tag{2}$$

где  $p_{s,c}$  – элемент  $i$ -й строки и  $j$ -го столбца возведенной в предельную степень матрицы суждений  $P^\infty$ , заполненной в результате сравнения потенциалов сотрудников по критерию  $c$ .

**Этап 3.** Изучение взаимозависимости критериев в соответствии с механизмом реализации онтологического фильтра, представленного на рис. 7.

Механизм реализации онтологического фильтра в упрощенном виде можно представить в виде двухуровневой аналитической сети критериев оценки и

сотрудников, потенциалы которых сравниваются по рассматриваемым критериям. В случае взаимной зависимости критериев и потенциалов сотрудников с двумя циклами независимости, характеризующихся зависимостью критериев и потенциалов сотрудников только от самих себя, соответствует структуре сети, показанной на рис. 2.



Рис. 2. Механизм реализации онтологического фильтра критериев

На основании проведенного анализа зависимостей элементов уровней критериев и потенциалов сотрудников аналитическая сеть перестраивается в иерархию для заполнения суперматрицы на этапе 4 (рис. 3).

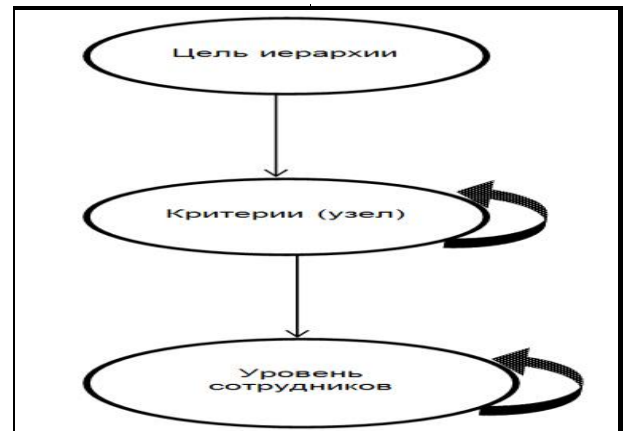


Рис. 3. Механизм реализации онтологического фильтра критериев

В этом случае набор критериев сформулирован таким образом, чтобы отражать независимость критериев и потенциалов сотрудников с двумя циклами зависимости только от самих себя. Рассматриваемой иерархии влияния сотрудников на результат фирмы соответствует суперматрица  $W$ :

$$W = \begin{pmatrix} 0 & 0 & 0 \\ W_{21} & \frac{1}{2}I & 0 \\ 0 & \frac{1}{2}W_{32} & I \end{pmatrix},$$

где  $W_{21}$  – вектор весов критериев  $v_c$ ;  $W_{32}$  – вектор потенциалов сотрудников  $p_s$  по каждому критерию в отдельности;

$I$  – матрица с главными элементами, равными единице, характеризующих состояние взаимозависимости между критериями, а также зависимости потенциалов сотрудников от самих себя.

**Этап 4.** Заполнение исходной суперматрицы.

При заполнении таблицы исходной суперматрицы не должно нарушаться условие стохастичности столбцов, поэтому блоки суперматрицы  $W_{32}$  и единичную матрицу  $I$  на главной диагонали над  $W_{32}$  следует умножить на нормированные весовые ко-

эффициенты компонентов (0,5) для приведения матрицы к стохастическому виду  $W_s$ .

$$W_s = \begin{pmatrix} 0 & 0 & 0 \\ W_{21} & \frac{1}{2}I & 0 \\ 0 & \frac{1}{2}W_{32} & I \end{pmatrix}$$

Таблица 2

**ИСХОДНАЯ СУПЕРМАТРИЦА**

Элемент сети		Цель	Критерии				Сотрудники						
Узел		Цель	Максимальный вклад в надежную работу строительной компании	Максимальный Уровень образования	Максимальный опыт работы в данной области	Наилучшие личные качества (наилучшее взаимодействие с коллегами в компании)	1	2	3	4	5	6	7
-	Цель	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Критерии	Максимальный вклад в надежную работу строительной компании	$v_{c,1}$	0,5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Максимальный уровень образования	$v_{c,2}$	0	0,5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Максимальный опыт работы в данной области	$v_{c,3}$	0	0	0,5	0	0	0	0	0	0	0	0
	Наилучшие личные качества (наилучшее взаимодействие с коллегами в компании)	$v_{c,4}$	0	0	0	0,5	0	0	0	0	0	0	0
Сотрудники	№ 1	0	$p_{1,1}$	$p_{1,2}$	$p_{1,3}$	$p_{1,4}$	1	0	0	0	0	0	0
	№ 2	0	$p_{2,1}$	$p_{2,2}$	$p_{2,3}$	$p_{2,4}$	0	1	0	0	0	0	0
	№ 3	0	$p_{3,1}$	$p_{3,2}$	$p_{3,3}$	$p_{3,4}$	0	0	1	0	0	0	0
	№ 4	0	$p_{4,1}$	$p_{4,2}$	$p_{4,3}$	$p_{4,4}$	0	0	0	1	0	0	0
	№ 5	0	$p_{5,1}$	$p_{5,2}$	$p_{5,3}$	$p_{5,4}$	0	0	0	0	1	0	0
	№ 6	0	$p_{6,1}$	$p_{6,2}$	$p_{6,3}$	$p_{6,4}$	0	0	0	0	0	1	0
	№ 7	0	$p_{7,1}$	$p_{7,2}$	$p_{7,3}$	$p_{7,4}$	0	0	0	0	0	0	1

На основании сопоставления влияния сотрудников на конечный результат фирмы заполняется суперматрица  $W$ , которая является стохастической по столбцам, что гарантирует сходимость при возведении матрицы в предельную степень  $W^\infty$ . Структура разработанной модели позволяет определять вклад каждого сотрудника в достижение цели, поставленной строительной компанией, с учетом экономической теории и положений экономики труда и прикладной экономики строительства. Рассматриваемые положения могут быть использованы в процессе комплексной оценки потенциала сотрудников компании различных отраслей промышленности на основании метода анализа сетей с взаимозависимостью и дополняют подход на основе парных сравнений.

Тогда суперматрица для семи сотрудников примет вид табл. 2.

В блоке  $W_{32}$  внесены приоритеты потенциалов сотрудников по каждому критерию, веса  $v_c$  которых записаны выше.

**Этап 5.** Путем возведения в предельную степень рассматриваемой суперматрицы (возведение в степень  $W^\infty$  и указанную в табл. 3) получим суперматрицу, содержащую искомые приоритеты  $\omega S$  ( $s = 1, 2, \dots, S$ ) экономического потенциала сотрудников.

**Этап 6.** Ранжирование сотрудников в соответствии с оценками их потенциала  $\omega S$ . Можно распределить премиальный фонд группе сотрудников в соответствии с их экономическим потенциалом путем умножения приоритета соответствующего сотрудника на размер заранее сформированного премиального фонда.

Управление персоналом является сложной задачей, решение которой возможно с помощью различных инструментов моделирования при условии со-

ответственности требованиям к системе менеджмента организации [6, с. 5-10].

Таблица 3

## ПРЕДЕЛЬНАЯ СУПЕРМАТРИЦА (РЕШЕНИЕ ЗАДАЧИ)

Элемент сети		Цель	Критерии				Сотрудники						
Узел			Максимальный вклад в надежную работу строительной компании	Максимальный уровень образования	Максимальный опыт работы в данной области	Наилучшие личные качества наилучшее взаимодействие с коллегами в компании)	1	2	3	4	5	6	7
-	Цель	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Критерии	Максимальный вклад в надежную работу строительной компании	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Максимальный Уровень образования	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Максимальный опыт работы в данной области	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Наилучшие личные качества (наилучшее взаимодействие с коллегами в компании)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Сотрудники	№ 1	$\omega_1$	$p_{1,1}$	$p_{1,2}$	$p_{1,3}$	$p_{1,4}$	1	0	0	0	0	0	0
	№ 2	$\omega_2$	$p_{2,1}$	$p_{2,2}$	$p_{2,3}$	$p_{2,4}$	0	1	0	0	0	0	0
	№ 3	$\omega_3$	$p_{3,1}$	$p_{3,2}$	$p_{3,3}$	$p_{3,4}$	0	0	1	0	0	0	0
	№ 4	$\omega_4$	$p_{4,1}$	$p_{4,2}$	$p_{4,3}$	$p_{4,4}$	0	0	0	1	0	0	0
	№ 5	$\omega_5$	$p_{5,1}$	$p_{5,2}$	$p_{5,3}$	$p_{5,4}$	0	0	0	0	1	0	0
	№ 6	$\omega_6$	$p_{6,1}$	$p_{6,2}$	$p_{6,3}$	$p_{6,4}$	0	0	0	0	0	1	0
	№ 7	$\omega_7$	$p_{7,1}$	$p_{7,2}$	$p_{7,3}$	$p_{7,4}$	0	0	0	0	0	0	1

Комплексная оценка трудового потенциала позволит всесторонне рассмотреть вклад каждого сотрудника с учетом его умственных, физических и нравственных характеристик, уровня образования и профессиональной подготовки. Разработанные теоретические положения могут быть использованы в процессе организации деятельности научных коллективов, что актуально при исследовании вопросов взаимодействия науки и государства, рассмотренных в [7, 5]. Решение задачи оценки и сравнения индивидуального вклада в инновационную деятельность направлено на совершенствование системы организационно-экономических мероприятий по формированию и управлению научными исследованиями, актуальность которой отмечена в исследовании профессора В.В. Глухова [8, с. 10-30].

Решение поставленной задачи показывает, что для сравнения сотрудников можно применять моделирование по методу аналитических сетей Т. Саати. В частном случае рассмотрения иерархии вместо аналитической сети вычисленные приоритеты сотрудников по критериям умножаются на веса соответствующих критериев и суммируются для получения приоритетов экономического потенциала сотрудников для упорядочивания альтернатив от-

носительно цели выбора – ранжирование по экономическому потенциалу.

### 3. Основные выводы по исследованию

На основании проведенного исследования можно сделать следующие выводы.

1. Организация, функционирующая в области взаимодействия академической среды и частного сектора, представляет собой эволюционирующую систему, качественная сторона процесса эволюции которой проявляется в добросовестности выполнения своих обязательств по отношению к сотрудникам, что способствует становлению и развитию гражданского общества в Российской Федерации. В процессе совершенствования теоретических положений распределения премиального фонда на основании широкого обзора российских и зарубежных источников обосновано, что в известной литературе практически не исследованы вопросы теории экономического потенциала сотрудников в условиях развития экономики знаний.
2. Системный подход к реализации трудового потенциала сотрудников основан на принципах:
  - всесторонне изучение трудового потенциала индивидуума с учетом ценностных ориентиров и субъективных суждений;

- исследование структуры трудовых коллективов с целью выявления самостоятельных единиц и тесно связанных между собой элементов;
  - апробация полученных теоретических результатов на примере решения конкретных теоретических и практических задач для оценки проводимых изменений в кадровой политике.
3. Применение рассматриваемой системной концепции позволит разработать методику сравнения сотрудников по трудовому потенциалу, позволяющая определить степень вовлеченности сотрудника в деятельность организации на основе оценки и сравнения используемого трудового потенциала персонала. Полученные оценки могут быть использованы для распределения премиального фонда на основе выявленных процентов с учетом социальной направленности процесса стимулирования персонала. Разработка модели оценки потенциала сотрудников может основываться на взаимосвязи экономической теории (исследующей научное обоснование сущности экономических законов, закономерностей и категорий) с экономикой труда как с функциональной экономической наукой, и на взаимосвязи экономической теории с прикладной экономической наукой, занимающейся обоснованием использования в определенной отрасли национальной экономики экономических законов, закономерностей и категорий (например, с экономикой строительства, в случае включения строительной отрасли в область применения модели).
  4. Можно показать, что для дальнейшего развития теории и практики экономики труда необходимо закрепление в методическом обеспечении оценки и сравнения потенциала сотрудников взаимосвязи конкурса рабочей силы и социальной направленности процесса поощрения работников, что можно рассматривать в качестве основополагающего принципа разработки методического обеспечения оценки потенциала сотрудников.
  5. Разработана методика оценки и сравнения трудового потенциала сотрудников на основании аналитической сети с взаимозависимыми критериями, позволяющая максимально полно реализовывать трудовой потенциал сотрудников с учетом мероприятий руководства по координации действий, которые необходимо выполнить, и стимулирующих воздействий на персонал, нацеленным на выявление и развитие индивидуальных возможностей и способностей работников, в соответствии с целями заказчика по четырем критериям:
    - максимальный уровень образования;
    - максимальный вклад в надежную работу компании (выполнение трудовых обязанностей без снижения уровня качества за определенный промежуток времени);
    - максимальный опыт работы в данной области;
    - наилучшее взаимодействие с коллегами в компании.
5. Глухов В.В. Инновационное развитие экономики мегаполиса [Текст] : учеб. пособие / В.В. Глухов, М.Э. Осеевский. – СПб., 2010.
  6. Глухов В.В. Менеджмент [Текст] / В.В. Глухов. – СПб. : Питер, 2005.
  7. Глухов В.В. Организационное поведение [Текст] : учеб. пособие / В.В. Глухов, А.А. Яковлев ; Федер. агентство по образованию, Санкт-Петербургский госуд. политехн. ун-т. – СПб., 2009. – 484 с.
  8. Глухов В.В. и др. Экономика знаний. [Оценка интеллектуал. собственности. Оптимизац. модели. Стратег. планирование] [Текст] : учеб. пособие для подгот. магистров по направлению «Менеджмент» / В.В. Глухов, С.Б. Коробко, Т.В. Маринина. – СПб., 2003. (Учебное пособие).
  9. Домников А.Ю. и др. Совершенствование системы внутреннего контроля лизинговых компаний на основе идентификации рисков [Текст] / Домников А.Ю., Барыкин С.Е., Смыслов П.А., Ермаков С.Г. // Аудит и финансовый анализ. – 2014. – №3. – С. 243-247.
  10. Многокритериальность и неопределенность в задачах планирования экономической деятельности предприятий [Текст] : учеб. пособие / Е.Е. Барыкин, Ю.А. Воропаева, П.П. Долгов, Э.М. Косматов, В.Д. Ногин. – СПб. : Изд-во СПбГТУ, 1998. – 40 с.
  11. Саати Т. Аналитическое планирование. Организация систем [Текст] : пер. с англ. / Т. Саати, К. Кернс. – М. : Радио и связь, 1991. – 224 с.
  12. Сайченко О.А. Корпоративная социальная ответственность [Текст] : учеб. пособие / О.А. Сайченко. – СПб. : Изд-во Политехн. ун-та, 2013. – 99 с.
  13. Счисляева Е.Р. и др. Внутренний аудит человеческих ресурсов предприятия [Текст] / Е.Р. Счисляева. – СПб., 2014. – 155 с.
  14. Счисляева Е.Р. и др. Логистические методы и модели управления кадрами в условиях усиления культурных и глобальных тенденций в международном бизнесе [Текст] / Е.Р. Счисляева, Е.В. Будрина, В.С. Лукинский. – СПб. : Изд-во Политехн. ун-та, 2006. – 166 с.
  15. Счисляева Е.Р. и др. Модель комплексного планирования деятельности строительной компании с учетом диагностики рисков [Текст] / Е.Р. Счисляева, И.И. Константинов, С.Е. Барыкин, А.Ю. Домников // Аудит и финансовый анализ. – 2014. – №3. – С. 174-179.
  16. Уринцов А.И. и др. Управление знаниями. Теория и практика [Текст] : учеб. для бакалавриата и магистратуры / под ред. А.И. Уринцова. – М. : Юрайт, 2014. – 255 с.

**Ключевые слова**

Творческий потенциал сотрудников; методика сравнения трудового потенциала индивидуума; экономика знаний.

*Сайченко Андрей Сергеевич*

**Литература**

1. Арфае А.В. и др. Управление человеческими ресурсами предприятия в условиях интернационализации (интернационализация человеческих ресурсов) [Текст] / А.В. Арфае, Ю.И.В. Гарбузюк, Е.Р. Счисляева. – СПб : Изд-во Политехн. ун-та, 2010. – 185 с.
2. Барыкин С.Е. Логистическая система управления финансами корпорации [Текст] : монография / С.Е. Барыкин. – СПб. : Политехника, 2007. – 171 с.
3. Ветлужских Е.Н. Мотивация и оплата труда. Инструменты. Методики. Практика [Текст] / Елена Ветлужских. – 6-изд. – М. : Альпина Паблишер, 2013. – 149 с.
4. Глухов В.В. Принципы функционирования эффективного государства [Текст] / В.В. Глухов, В.Ф. Звагельский // Россия в глобальном мире. – 2013. – №3. – С. 7-15.

**РЕЦЕНЗИЯ**

В высшей степени актуальна методика сравнения трудового потенциала сотрудников, разработанная аспирантом школы «Международная высшая школа управления» Инженерно-экономического института ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный политехнический университет» Сайченко Андрея Сергеевича. Автором статьи на основе поиска методов объективной оценки трудового потенциала индивидуума на основе изучения его здоровья, профессионализма, нравственных ценностей разработана система оценок, позволяющих судить в доступном виде о степени реализации трудового потенциала людей.

Заслуживает внимания иерархии, выстраиваемые автором для анализа взаимосвязанных компонент оценки системы сравнения трудового потенциала с применением метода анализа иерархических сетей. Оригинальный подход предложен автором к проверке степени соответствия рассматриваемой ситуации выбранных заранее критериев, которые автор пересматривает с учетом изменяющихся представлений о целях всесторонней оценки сотрудников. Очень интересным

является онтологический фильтр проверки и отсеивания критериев, не являющихся точными и правильно сформулированными в реальных условиях апробации разработанной модели.

*Глухов В.В., д.э.н., профессор, заведующий кафедрой «Экономика и менеджмент недвижимости и технологий» Санкт-Петербургского государственного политехнического университета.*