

**БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК**

1. Гринюк К. П. Особенности организации инновационной деятельности в промышленности на современном этапе научно-технического развития // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2013. № 4 (25). С. 241–243.

2. Семакина Г. А. Взаимоотношения с потребителями — основа конкурентоспособности предприятий сферы сервиса // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2015. № 2 (31). С. 115–119.

**REFERENCES**

1. Grinyuk K. P. Features of organization of innovative activity in industry at the present stage of scientific and technological development // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2013. No. 4 (25). P. 241–243.

2. Semakina G. A. Relationships with consumers — the basis the competitiveness of the enterprises of sphere of service // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2015. No. 2 (31). P. 115–119.

**Как цитировать статью:** Троянова Е. Н. Проблемы формирования рекламного бюджета как фактора повышения эффективности деятельности предприятия // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2017. № 2 (39). С. 101–105.

**For citation:** Troyanova E. N. Issues of establishing advertising budget as a factor of increasing effectiveness of the company // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2017. No. 2 (39). P. 101–105.

**УДК 65.01:005****ББК 65.292-21**

**Chernov Sergey Sergeevich**,  
candidate of economics,  
head of the department of Industrial management  
and economics of power engineering  
Novosibirsk State  
Technical University,  
Novosibirsk,  
e-mail: chernov@corp.nstu.ru

**Чернов Сергей Сергеевич**,  
канд. экон. наук,  
зав. кафедрой Производственного менеджмента  
и экономики энергетики  
Новосибирского государственного  
технического университета,  
г. Новосибирск,  
e-mail: chernov@corp.nstu.ru

**Peshkova Anastasia Alexeevna**,  
post-graduate student of the department of legal regulation  
of economic activities  
of Ural Federal University  
named after the first President of Russia Boris Yeltsin,  
Ekaterinburg,  
e-mail: np91@list.ru

**Пешкова Анастасия Алексеевна**,  
магистрант кафедры правового регулирования  
экономической деятельности  
Уральского федерального университета  
имени первого Президента России Б. Н. Ельцина,  
г. Екатеринбург,  
e-mail: np91@list.ru

*Статья подготовлена при поддержке начальника отдела единой системы мотивации  
АО «ПО «УОМЗ» А. В. Бердинских (г. Екатеринбург)*

*The article was prepared with the support of the head of the department of the unified motivation system  
of «PA UOMZ» JSC A. V. Berdinskikh (Yekaterinburg)*

## **РАЗРАБОТКА МЕТОДИКИ ОЦЕНКИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНЫХ ПАРТНЕРСТВ**

### **DEVELOPMENT OF METHODOLOGY FOR ASSESSMENT OF LABOR ACTIVITY OF WORKERS OF PUBLIC-PRIVATE PARTNERSHIPS**

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством  
08.00.05 – Economics and management of national economy

*В рамках статьи авторами на основе проведенного исследования и выводов о сущности, принципах и формах государственно-частного партнерства, выражающегося в долгосрочном конструктивном взаимодействии государства и бизнеса, разработана методика оценки трудовой деятельности работников государственно-частных партнерств. В ходе разработки методика оценки трудо-*

*вой деятельности работников государственно-частных партнерств был предложен инструмент мотивирования сотрудников к опубликованию научных результатов. В целях повышения эффективности деятельности и управления ГЧП разработан инвестиционный проект создания сетевого электронного рецензируемого периодического издания.*

*Within the framework of the article the authors developed methodology for assessing the work activity of employees of public-private partnerships on the basis of the conducted research and conclusions on the nature, principles and forms of public-private partnership, expressed in the long-term constructive interaction of the state and business. During the development of the methodology for assessing the work activity of employees of public-private partnerships, a tool was proposed to motivate employees to publish scientific results. In order to increase the effectiveness of the activities and management of PPP, an investment project for creation of a network electronic peer-reviewed periodical publication is developed.*

*Ключевые слова: экономика, трудовой потенциал, критерии, оценка потенциала, работник, государственно-частное партнерство, мотивация работников, инвестиционный проект электронного журнала, публикационная активность, финансирование проекта.*

*Keywords: economics, labor potential, criteria, potential assessment, employee, public-private partnership, employee motivation, e-magazine investment project, publication activity, project financing.*

### Введение

В современных условиях отечественные корпорации, являющиеся потенциальными участниками государственно-частных партнерств, в области инновационной деятельности нередко сталкиваются с проблемой отсутствия действенного механизма мотивации работников к достижению важных для партнерства целей и задач. Решению указанной проблемы посвящены труды многих ученых, в том числе Д. Адаир, Т. О. Соломанидиной, С. А. Шапиро, В. А. Шаховой, В. П. Пугачева, Е. О. Куроедовой, М. Б. Курбатовой, С. Слипачук, И. Пономарева, Ю. К. Балашова, А. Г. Коваль, О. Алексиной, Г. П. Альфер, Ю. Н. Виноградова, Н. А. Волгина, А. П. Егоршина, Е. Катуньского и других. Однако, по нашему мнению, вопросу оценки трудовой деятельности работников корпораций, являющейся одним из инструментов повышения эффективности мотивации персонала, уделено недостаточно внимания.

**Целью** данной работы является проведение анализа трудовой деятельности работников в контексте

государственно-частного партнерства и разработка методики ее оценки.

Для достижения поставленной цели в работе необходимо решить следующие основные **задачи**:

- проведение анализа показателей (критериев) оценки трудовой деятельности работников государственно-частных партнерств;

- проведение анализа перечня критериев оценки публикационной активности работников ГЧП;

- проведение оценки эффективности проекта создания электронного периодического журнала и построение его финансового потока для финансового профиля при умеренно-пессимистическом плане развития проекта.

Государственно-частное партнерство является особой формой долгосрочного взаимодействия государства и бизнеса с целью реализации социально значимых инвестиционных проектов, направленных на развитие транспортной, энергетической и социальной инфраструктуры [1, с. 110].

Для уточнения понятия ГЧП в научно-технической и инновационной сфере целесообразно, на наш взгляд, использовать ряд признаков, раскрывающих принципиальные стороны такого взаимодействия:

- стороны партнерства должны быть представлены как государственным, так и частным секторами экономики;

- взаимоотношения сторон ГЧП должны носить добровольный, официальный и партнерский характер и быть зафиксированы в официальных документах;

- стороны ГЧП должны иметь общие сбалансированные цели и четко определенный государственный интерес;

- стороны ГЧП должны объединять и распределять между собой свои вклады для достижения общих целей, снижения непроизводительных расходов и рисков, а также участвовать в использовании результатов в соответствии с вкладом в их получение [2, с. 85].

В современной России государственно-частное партнерство — заново открываемый инструмент экономической политики. Заново открываемый, потому что в силу известных обстоятельств этот механизм не мог использоваться в условиях бывшего СССР, хотя и в царской России, и в 20-е годы в период НЭПа такая форма ГЧП, как концессия, имела весьма широкое и эффективное применение [3, с. 107].

Таблица 1

### Показатели (критерии) оценки трудовой деятельности работников государственно-частных партнерств

Группа показателей	№	Наименование показателей	Плановое значение	Баллы
Результативность труда	1.1	Выполнение целевых параметров по направлению НИОКР	а) 80 % б) 100 % в) > 100 %	а) 0,5 балла б) 1 балл в) 2 балла
	1.2	Выполнение поручений руководителя	а) 80 % б) 100 %	а) 0,5 балла б) 1 балл
	1.3	Подача предложений, направленных на усовершенствование деятельности ГЧП	> 0	За каждое предложение начисляется 1 балл
	1.4	Участие в разработке и реализации инновационных проектов в рамках ГЧП по заданию работодателя	> 0	За каждый проект начисляется 1 балл
	1.5	Наличие служебных объектов интеллектуальной собственности и секретов производства	> 0	За каждый объект начисляется 1 балл
	1.6	Публикационная активность	> 0	За каждую публикацию начисляется 1 балл
	1.7	Участие в рабочих группах по внедрению инновационных предложений, бизнес-проектов, инициированных работниками и согласованных с работодателем	> 0	За каждое участие начисляется 1 балл
Качество труда	2.1	Наличие документально подтвержденных поощрений за достижения в работе (диплом, грамота, пр.)	> 0	За каждое поощрение начисляется 1 балл

Группа показателей	№	Наименование показателей	Плановое значение	Баллы
Квалификация работника	3.1	Наличие документов о прохождении дистанционного обучения	> 0	За каждое обучение начисляется 1 балл
	3.2	Наличие документов о повышении квалификации по профилю предприятия	> 0	За каждое повышение квалификации начисляется 2 балла
	3.3	Получение дополнительного образования (высшего) по профилю предприятия	> 0	За каждое получение ДПО начисляется 5 баллов
	3.4	Участие в семинарах, тренингах, круглых столах по направлению ГЧП	> 0	За каждое участие начисляется 1 балл
	3.5	Получение ученой степени кандидата наук	> 0	За каждое 10 баллов
	3.6	Получение ученой степени доктора наук	> 0	За каждое 15 баллов

Авторами настоящей статьи предлагается методика оценки трудовой деятельности работников государственно-частных партнерств, которая содержит следующий алгоритм действий.

1. Определение общего перечня показателей, имеющих существенное значение для оценки трудовой деятельности работников. В конкретных условиях функционирования государственно-частных партнерств предложенный авторами перечень критериев (см. табл. 1) может быть дополнен либо сокращен. Кроме того, целесообразно разрабатывать различные перечни показателей для каждого из уровней системы управления корпорациями. При этом значимость тех или иных показателей может существенно отличаться.

2. Установление планового значения, достижение которого является основанием для начисления баллов. Рекомендуемые плановые значения для показателей приведены в табл. 1.

3. Определение значимости критериев оценки путем присвоения количественных значений с использованием метода экспертных оценок, что характеризует относительную значимость показателя, варьируемую для каждого работника в зависимости от характера его деятельности и места занимаемой им должности в структуре организации.

4. Присвоение балльной оценки каждому показателю. Источниками информации для подтверждения данных о выполнении того или иного показателя являются материалы управления по персоналу, в том числе анкетные данные, информация из аттестационных материалов, свидетельства и дипломы о соответствующем образовании, результаты деятельности работников корпорации, другие материалы. Оценка показателей должна проводиться в динамике за один и тот же промежуток времени (например, по результатам каждого квартала либо года).

5. Определение итоговых значений, рассчитываемых путем умножения балльной оценки на значимость критерия.

6. Определение совокупной величины путем сложения итоговых значений.

7. Построение рейтинга работников по значению присвоенных им суммарных величин.

Представленная методика позволяет осуществить оценку трудовой деятельности работников государственно-частных партнерств, на основании чего производится поощрение тех сотрудников, которые получили наибольший рейтинг за подлежащий оценке период. Кроме того, представленную методику можно применять при подборе кадров для замещения той или иной должности в корпорации. При этом в перечень показателей для руководящего состава следует добавить группу «Навыки и черты характера», включающую такие показатели, как наличие лидерских задатков, стратегического мышления, технических и технологических навыков; умение создавать команду, общаться с широким кругом заинтересованных лиц;

умение управлять изменениями (готовность привнести перемены, а также способность существовать в текущем и переходном состоянии); соблюдение этических норм [4, с. 3–7].

В целях повышения развития и укрепления научно-технического, производственного и экономического потенциалов, научно-творческой инициативности работников государственно-частных партнерств, распространения передового опыта в профессиональном сообществе актуальным является мотивирование работников к опубликованию своих научных результатов [5, с. 196–198]. Анализ указанной деятельности работников рекомендуется проводить по результатам каждого полугодия путем формирования рейтинга авторов с помощью начисления баллов согласно табл. 2.

Таблица 2

#### Перечень критериев оценки публикационной активности работников ГЧП

№	Критерии оценки		Балл
1	Издание учебников, пособий	учебник	5
		учебное пособие	3
		учебно-методическое пособие	2
		методическое пособие	1
2	Создание электронных образовательных ресурсов	мультимедийные учебные материалы	3
		тексто-графические учебные материалы	2
3	Издание монографии	в зарубежном издательстве	3
		в местном издательстве	2
4	Публикация научной статьи	в зарубежных периодических научных изданиях	5
		в изданиях, входящих в Перечень ВАК	3
		в иных российских периодических научных изданиях	2
		в сборниках статей и материалах международных конференций, изданных за рубежом	2
		в материалах международных конференций, изданных в РФ	1,5
		в материалах всероссийских конференций	1
5	Доклады, представленные работниками партнерства на конференциях, симпозиумах, круглых столах	международных	1,5
		всероссийских	1
		областных (региональных)	0,5
6.	Рукописные труды (диссертации)	—	11

В зависимости от полученной сотрудником суммы баллов производится расчет вознаграждения, направленного на мотивацию работников к опубликованию научных результатов и определяемого по формуле:

$$B = BO_{cp} \times d,$$

где  $B$  — вознаграждение конкретного работника, руб.;

$BO_{cp}$  — средний базовый оклад работников, которым подлежит выплата вознаграждения, руб.;

$d$  — доля конкретного работника в общей сумме баллов.

Кроме того, в целях мотивации работников государственно-частных партнерств к опубликованию научных результатов, а также повышения эффективности деятельности и управления ГЧП целесообразно создание электронных изданий, содержащих информацию о проектах ГЧП, государственных заказах, тендерах, статистические данные [6, с. 128–136].

В рамках настоящего исследования авторами разработан инвестиционный проект создания сетевого электронного рецензируемого периодического издания, не имеющего печатной версии. Журналу присваивается международный стандартный номер сериального издания ISSN, производится регистрация в базе данных «Российский индекс научного цитирования» (РИНЦ), а также в качестве СМИ в Роскомнадзоре. Периодичность издания журнала составляет 12 раз в год. Предполагается платная публикация статей по 17 направлениям (ГЧП в строительстве, ГЧП в ВПК, ГЧП в здравоохранении, ГЧП в сельском хозяйстве, ГЧП в сфере инноваций, общие вопросы ГЧП и т. д.). Стоимость одной страницы публикации — 150 руб. Допустимый объем одной статьи, принимаемой к печати, составляет не менее трех страниц. Максимальное число авторов одной статьи — три человека. Статьи, поступающие в редакцию журнала, проходят рецензирование. Редакционная коллегия журнала состоит из 20 человек, трое из которых входят в редакционный совет.

В целях издания журнала рекомендуется создание отдельного юридического лица в организационно-правовой форме «общество с ограниченной ответственностью», применяющего упрощенную систему налогообложения по ставке 6 %, уплачиваемой с дохода. Финансирование проекта осуществляется за счет средств частного и государственного секторов.

Объем капитальных затрат, необходимый для создания электронного научного журнала, составляет 56 900 руб., включающий издержки на получение доменного имени, создание сайта, уплату государственных пошлин и нотариальное удостоверение копий учредительных документов для регистрации в качестве СМИ, получение справки о владении доменным именем. В состав ежемесячных текущих издержек включаются затраты на заработную плату, аренду оборудования, накладные расходы (телефонный номер (сотовый), продление доменного имени), контекстная реклама для привлечения дополнительных посетителей на сайт, реклама в социальных сетях, непредвиденные расходы. Согласно экспертным оценкам, произведенным путем анализа становления и развития деятельности организаций, осуществляющих издание электронных научных журналов, определены пределы нормы прибыли в размере 30–45 %.

В целях расчета интегральных показателей для оценки эффективности проекта авторами настоящего исследования произведено построение финансового потока для финансового планирования при умеренно-пессимистическом плане развития деятельности на три года. Полученные данные позволили рассчитать внутреннюю норму доходности по формуле:

$$ВНД = \left( \sqrt[n]{\frac{CF}{I}} - 1 \right) \times 100\% = \left( \sqrt[6]{\frac{163604}{56900}} - 1 \right) \times 2 \times 100\% = 38,49\% ,$$

где  $CF$  — чистая прибыль нарастающим итогом, руб.;

$I$  — объем капитальных вложений, руб.;

$n$  — число периодов.

Представленное значение удовлетворяет критериальному значению, соответствующему принятой к расчету ставке дисконтирования, которая составила 17,5 %. В основе ставки дисконтирования принята ключевая ставка 11,0 % (по состоянию на 29 января 2016 года), а также учтены: риск ошибки в прогнозе объема продаж (3 %), риск ошибки в расчетах (1 %), риск увеличения себестоимости (1,5 %), непредвиденные риски (1 %).

Кроме того, авторами построен финансовый поток для финансового профиля (см. табл. 3). Согласно полученным данным чистый дисконтированный доход составил 55 135 руб., что удовлетворяет критериальному значению, поскольку данный показатель достиг положительного уровня.

Таблица 3

**Построение финансового потока для финансового профиля при умеренно-пессимистическом плане развития проекта, руб.**

Денежные потоки	1-й год					2-й год	3-й год
	1-й квартал			2-й квартал	2-е полугодия		
	1-й мес.	2-й мес.	3-й мес.				
1. Доход от продаж	0	4 200	5 400	36 000	79 200	259 200	345 600
2. Отток наличностей, в том числе:	61 900	6 192	7 604	27 360	60 192	196 992	262 656
себестоимость	5 000	5 940	7 280	25 200	55 440	181 440	241 920
собственные средства	56 900	0	0	0	0	0	0
возврат кредита	0	0	0	0	0	0	0
финансовые издержки	0	0	0	0	0	0	0
налог с дохода	0	252	324	2 160	4 752	15 552	20 736
3. Чистая прибыль	-61 900	-1 992	-2 204	8 640	19 008	62 208	82 944
4. Амортизационные отчисления	0	0	0	0	0	0	0
5. Чистая прибыль с учетом амортизации	-61 900	-1 992	-2 204	8 640	19 008	62 208	82 944
6. Коэффициент дисконтирования	0,986	0,971	0,957	0,918	0,846	0,724	0,616
7. Чистый дисконтированный доход	-61 010	-1 935	-2 110	7 931	16 072	45 058	51 129
8. ЧДД нарастающим итогом	-61 010	-62 945	-65 056	-57 125	-41 053	4 005	55 135

Индекс доходности, размер которого в целях признания проекта эффективным должен составить больше единицы, определен согласно формуле:

$$ИД = \frac{ЧДД_{н.ит.}}{I} + 1 = \frac{55135}{56900} = 1,97$$

где  $ЧДД_{н.ит.}$  — чистый дисконтированный доход нарастающим итогом, руб.;

$I$  — объем капитальных вложений, руб.

Расчет срока окупаемости произведен графическим методом (см. рисунок), согласно которому данный показатель составил один год десять месяцев, что удовлетворяет критериальному значению, поскольку меньше срока жизни инвестиций ( $T_{ж.и.}$ ), составляющего три года.

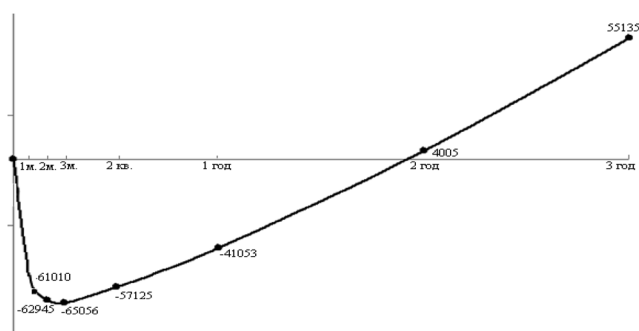


Рисунок. График финансового профиля проекта создания электронного периодического журнала при умеренно-пессимистическом плане развития деятельности

В целях оценки эффективности проекта в разрезе трех сценариев развития деятельности (пессимистическом, умеренно-пессимистическом, оптимистическом) составлена общая таблица показателей эффективности проекта (см. табл. 4).

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Фильченкова М. В., Чернов С. С. Оценка эффективности реализации проекта реконструкции котельной в рамках государственно-частного партнерства // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2015. № 3 (32). С. 109–114.
2. Дьяконова И. Б. Развитие государственно-частного партнерства в инновационной сфере: проблемы и перспективы // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2015. № 2 (15). С. 84–87.
3. Колесникова О. С. Государственно-частное партнерство может стать действенным механизмом // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2009. № 1 (8). С. 107–108.
4. Городнова Н. В. Управление государственно-частными партнерствами // Мир науки и инноваций. 2015. Т. 13. С. 3–7.
5. Городнова Н. В., Пешкова А. А. Государственно-частное партнерство: анализ тенденций развития деятельности интегрированных структур // Актуальные направления фундаментальных и прикладных исследований Материалы VI Междунар. науч.-практ. конф. н.-и. ц. «Академический». North Charleston, SC, USA, 2015. С. 196–198.
6. Шаблова Е. Г., Шибин А. В. Экономический анализ частного права: значение для правотворчества и правоприменения в Российской Федерации // Вестник УрФУ. Серия: Экономика и управление. 2012. № 6. С. 128–136.

## REFERENCES

1. Filchenkova M. V., Chernov S. S. Estimation of the efficiency of the project of boiler-house reconstruction within the framework of public-private partnership // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2015. No. 3 (32). P. 109–114.
2. Dyakonova I. B. The development of public-private partnership in the innovation sphere: problems and prospects // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2015. No. 2 (15). P. 84–87.

Таблица 4

### Оценка эффективности проекта создания электронного периодического журнала

№	Наименование показателя	Оптимистический план	Реалистический план	Пессимистический план
1	Чистый дисконтированный доход	474 312 руб.	55 135 руб.	–928 руб.
1.1	удовлетворение критерию оценки	+	+	–
2	Внутренняя норма доходности	107,75%	38,49%	14,3%
2.1	удовлетворение критерию оценки	+	+	–
3	Индекс доходности	9,34	1,97	0,98
3.1	удовлетворение критерию оценки	+	+	–
4	Срок окупаемости	7 мес.	2 года 9 мес.	3 года 1 мес.
4.1	удовлетворение критерию оценки	+	+	–
5	Срок жизни инвестиций	3 года		
6	Ставка дисконтирования	17,5%		

Анализ данных табл. 4 свидетельствует о том, что при оптимистическом и реалистическом сценариях развития деятельности проект является эффективным, поскольку удовлетворяет всем критериальным значениям, в то время как при пессимистическом сценарии проект является полностью неэффективным.

В заключение следует отметить, что предложенные авторами настоящей статьи инструменты будут способствовать развитию системы мотивации работников государственно-частных партнерств, что окажет влияние на достижение стратегических целей, связанных с переходом на инновационный путь развития.

3. Kolesnikova O. S. Public-private partnership can become an effective mechanism // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2009. No. 1 (8). P. 107–108.

4. Gorodnova N. V. Management of public-private partnerships // World of Science and Innovation. 2015. V. 13. P. 3–7.

5. Gorodnova N. V., Peshkova A. A. Public-private partnership: analysis of trends in the development of integrated structures // Actual directions of fundamental and applied research. Materials of the VI International Scientific and Practical Conference. N. C. «Academic». North Charleston, SC, USA, 2015. P. 196–198.

6. Shablova E. G., Shibin A. V. Economic Analysis of Private Law: Importance for Lawmaking and Law Enforcement in the Russian Federation // Bulletin of the UrFU. Series: Economics and Management. 2012. No. 6. P. 128–136.

**Как цитировать статью:** Чернов С. С., Пешкова А. А. Разработка методики оценки трудовой деятельности работников государственно-частных партнерств // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2017. № 2 (39). С. 105–110.

**For citation:** Chernov S. S., Peshkova A. A. Development of methodology for assessment of labor activity of workers of public-private partnerships // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2017. No. 2 (39). P. 105–110.

УДК 331.108

ББК 65.240

**Yudina Liliya Nikolaevna,**

candidate of economics, associate professor of the department of Industrial management and economics of power engineering of Novosibirsk State Technical University, Novosibirsk, e-mail: udinaln@ngs.ru

**Юдина Лилия Николаевна,**

канд. экон. наук, доцент кафедры Производственного менеджмента и экономики энергетики Новосибирского государственного технического университета, г. Новосибирск, e-mail: udinaln@ngs.ru

**Kosareva Evgeniia Sergeevna,**

student of the Master's program of the department of Industrial management and economics of power engineering of Novosibirsk State Technical University, Novosibirsk, e-mail: kosareva13@mail.ru

**Косарева Евгения Сергеевна,**

магистрант кафедры Производственного менеджмента и экономики энергетики Новосибирского государственного технического университета, г. Новосибирск, e-mail: kosareva13@mail.ru

## НЕЙРОННЫЕ СЕТИ КАК ИНСТРУМЕНТ ОБЪЕКТИВИЗАЦИИ ОЦЕНОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

### NEURAL NETWORKS AS A TOOL FOR OBJECTIFYING THE ESTIMATES OF LABOR CAPACITY

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (5. Экономика труда)

08.00.05 – Economics and management of national economy (5. Labor Economics)

*В статье рассмотрены существующие подходы к оценке трудового потенциала работника. Проанализированы достоинства и недостатки каждого из подходов. Для повышения объективности систем оценки трудового потенциала рекомендовано использовать аппарат теории искусственных нейронных сетей. В качестве достоинства данного подхода можно отметить возможность построения достаточно широкого класса нелинейных моделей с реализацией автоматизированных процедур подбора параметров модели. Для расширения возможностей систем повышения квалификации работников рекомендовано использовать двухкомпонентную модель трудового потенциала, включающую профессиональный потенциал и потенциал развития.*

*The article examines existing approaches to assessing the worker's labor potential. The advantages and disadvantages*

*of each approach are analyzed. To improve the objectivity of labor force assessment systems it is recommended to use the apparatus of the theory of artificial neural networks. As a merit of this approach, the one can note the possibility of constructing sufficiently wide class of nonlinear models with implementation of automated procedures for selecting model parameters. To expand the capabilities of employee development systems it is recommended to use a two-component model of labor potential, which includes professional potential and development potential.*

*Ключевые слова: трудовой потенциал, оценка трудового потенциала, субъективная оценка, объективная оценка, валидация оценки, нейронная сеть, набор эталонных оценок, информация, инновационная активность, объективный подход.*