

УДК 005.95/.96
ББК 65.291.6-21

DOI 10.47475/2618-9852-2023-18106

ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

А. А. Кожевникова, В. Ф. Горшенин

Челябинский государственный университет,
Челябинск, Россия

Современные исследования оценки качества человеческих ресурсов в условиях цифровизации показывают несовершенство имеющихся методик оценки качества сотрудников. Это приводит к тому, что необходимо совершенствование известных способов или разработка новых методик для соответствия современным требованиям. В статье рассмотрены известные методы оценки качества человеческих ресурсов с достоинствами и недостатками, а также их соответствие требованиям, выдвигаемым цифровизацией.

Ключевые слова: *человеческие ресурсы, методы оценки качества, цифровизация, положения концепции «Индустрия 4.0».*

Человеческие ресурсы в современной экономике играют определяющую роль. В конкурентной борьбе выигрывает та организация, которая обладает человеческими ресурсами более высокого качества. В таких условиях неизбежно возрастает роль управленческой деятельности по оценке качества человеческих ресурсов. Необходимость такой оценки возникает у любой организации при решении задач отбора и аттестации персонала, расстановки кадров. Сложная и динамичная среда современных организаций, формирование компетентностного подхода и повсеместное внедрение информационных технологий в практической деятельности кадровых подразделений требуют переосмысления теоретических и методических подходов к оценке качества человеческих ресурсов.

Сложившаяся на сегодняшний день практика оценки качества человеческих ресурсов, как правило, базируется на экспертных оценках, представляющих комбинацию количественных и качественных методов исследо-

ваний. Сравнительный анализ актуальности этих методов позволяет сделать следующие выводы.

1. Метод 360 градусов. Информацию о сотруднике дают руководитель, коллеги, подчиненные и он сам.

Достоинства:

- разносторонняя оценка кандидата;
- развитие доверия.

Недостатки:

- субъективность;
- оценка только компетенций, без результатов работы;
- необходима высокая конфиденциальность.

2. Методология ассессмент-центров применяется для оценки управленческой команды и ключевых сотрудников. Это гибридная технология, которая состоит из двух этапов: комплексное психологическое тестирование и опыт реального эксперта — интервью по компетенциям, наблюдение, подготовка итогового отчёта.

Достоинства:

– офлайн- и онлайн-формат прохождения теста;

– определяется потенциальный и наблюдаемый уровень развития компетенций;

– оценка свойства личности;

– независимость от влияния респондента.

Недостатки:

– отсутствие полноценной имитации рабочих ситуаций;

– не охватывает все компетенции.

3. Метод кейсов используется для определения поведения сотрудника в сложившейся рабочей ситуации.

Достоинства:

– оценка нескольких кандидатов;

– офлайн- и онлайн-формат прохождения теста;

– отсутствие получения желательных ответов.

Недостатки:

– каждый кейс оценивает одну или две компетенции;

– эксперт или искусственный интеллект должны быть обучены;

– неверная интерпретация ответа кандидата.

4. Приемы и методы аттестационной оценки профессиональных знаний сотрудников в форме экзаменационных испытаний.

Достоинства:

– определение специалистов, не соответствующих требованиям;

– определение профессиональных и личностных качеств сотрудников;

– оценка перспектив карьерного роста сотрудников.

Недостатки:

– стресс для оцениваемых специалистов;

– необходимы специальные документы;

– требуется много времени на подготовку процедуры.

5. Метод ключевых показателей эффективности (KPI) оценивает способность сотрудников достигать стратегических и тактических целей компании.

Достоинства:

– прозрачность контроля распределения денежных средств;

– упрощение коррекции бизнес-процессов;

– быстрая фиксация и ликвидация сомнительных или проблемных решений;

– повышение эффективности стратегий и планов развития.

Недостатки:

– трудоемкость процесса внедрения и администрирования системы;

– большие финансовые затраты;

– установление завышенных/заниженных пороговых значений;

– манипуляция результатами из-за использования разных методик расчета [1].

Рассмотренные методы оценки со всеми своими позитивными и негативными качествами по-своему уникальны и, как следствие, трудно сопоставимы между собой. Оценки одного и того же объекта исследования, выполненные по разным методикам, могут существенно отличаться друг от друга. Становится актуальной задача выработки некоторого унифицированного или стандартизированного подхода к оценке качества человеческих ресурсов.

Унифицированный подход может оказаться полезен при решении другой насущной проблемы управления человеческими ресурсами, связанной на настоящем этапе с цифровизацией социально-экономических систем на основе концепции «Индустрия 4.0» [1; 6; 10].

Цифровизация — это не просто направление развития экономики, а необходимое условие для выживания и устойчивого развития компании в настоящее время. В узком смысле цифровизация представляет собой автоматизацию и роботизацию бизнес-процессов компании с помощью использования цифровых технологий.

Цифровизацию делают возможной так называемые прорывные технологии — революционные решения, которые меняют мир и жизнь каждого человека, как это в свое время сделало изобретение электричества. К таким технологиям относятся: big data, искусственный интеллект (AI), блокчейн, облачные системы, интернет вещей, инструменты виртуальной и дополненной реальности VR/AR [4; 8; 9].

Цифровизация — это замена реальных объектов и процессов на цифровые аналоги (модели), позволяющие облегчить и автоматизировать не только физическую работу человека, но и его мыслительную деятельность. В частности, с помощью применения цифровых технологий возможно облегчить и упростить процесс оценки человеческих ресурсов. Например,

использовать искусственный интеллект для приведения к сопоставимому виду результатов различных оценочных методик и последующей стандартизированной оцифровки результатов качественных методов оценки. Оцифровка — перевод какой-либо информации в цифровой формат.

Реализация концептуальных положений «Индустрия 4.0» в отношении процессов управления человеческих ресурсов может привести к следующим последствиям.

Во-первых, искусственный интеллект, роботизация и автоматизация процессов приведут, с одной стороны, к сокращению человеческих ресурсов любой организации, с другой — к повышению качества человеческих ресурсов и к необходимости адекватной и сопоставимой оценке их состояния.

Во-вторых, внедрение цифровых процедур потребует специалистов, обладающих соответствующими компетенциями, значимость и ценность которых необходимо не только формировать, но и оценивать.

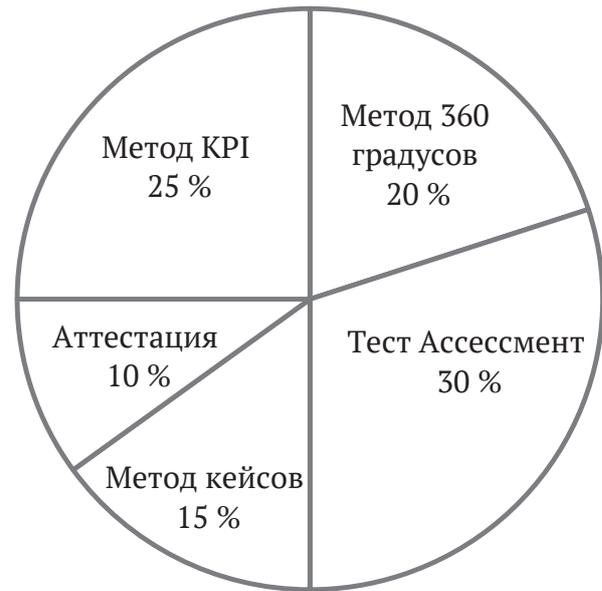
В-третьих, концепция «Индустрия 4.0» предполагает распространение нестандартных форм занятости, таких как аутсорсинг и фриланс. Поскольку специалисты физически не присутствуют в офисе, но работают в организации, их также следует оценивать с некоторыми особенностями.

Кроме того, следует учитывать, что в процедурах оценки будут задействованы как специалисты по человеческим ресурсам, так и IT-специалисты.

С учетом влияния концептуальных положений четвертой промышленной революции значимость традиционных методов для оценки качества человеческих ресурсов в процентном соотношении графически представлена на рисунке.

На рисунке видно, что из существующих методов оценки методика «Тест Ассесмент» в наибольшей степени подходит под требования концепции «Индустрии 4.0».

Во всех традиционных методах оценки в том или ином виде присутствуют элементы экспертной методики оценки, которая, по сути, представляет одну из разновидностей качественных методов исследования в менеджменте. Эта особенность приводит к тому, что специалисты службы персонала не достигают поставленных целей или же приходят к резуль-



Использование методов оценки с позиции «Индустрии 4.0»

тату, который не приносит пользы, поскольку результаты представлены качественно и не сопоставимы между собой [2; 3; 7].

Изменить приверженность специалистов по персоналу традиционным методам исследования в пользу количественных методов оценки, позволяющих наиболее просто реализовать принципы цифровизации, одним волевым решением будет трудно. Для этого потребуется переходная модель оценки качества человеческих ресурсов и соответствующая ей методология обработки результатов.

В такой модели в первую очередь итоги качественных способов оценки, полученные в некоторых условных единицах, надо привести к сопоставимому виду. Одним из таких подходов может стать методология нормирования, позволяющая представить результаты в стандартной форме, которые в дальнейшем легко подвергаются цифровизации. Кроме того, такой подход позволит сочетать как качественные, так и количественные результаты оценок.

Неоспоримым достоинством такой модели будет то, что нормирование и последующая оцифровка результатов оценивания снизят влияние субъективных факторов, присущих экспертным методам. Будут повышены достоверность и объективность итогов оценки человеческих ресурсов, сократится время обработки результатов. Появится возможность использования дистанционных технологий

зондирования и визуализации итогов оценочных процедур.

В последующем на основе полученных в стандартизованном виде результатов исследований качества человеческих ресурсов можно формировать территориальные и наци-

ональные банки данных (технология big data) по состоянию человеческих ресурсов и с использованием возможностей искусственного интеллекта проводить работы по оптимизации размещения человеческих ресурсов.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Арнаут А. «Подключенные» работники — новые реалии Индустрии 4.0 // Сайт Ассоциация индустриальные инновации. URL: <https://innoindustry.org/?p=6974> (дата обращения: 20.12.2022).
2. Горшенин В. Ф. Качество рабочей силы как фактор инновационного развития предприятия // Материалы Третьих научных чтений профессоров-экономистов и докторантов. Екатеринбург : Изд-во УрГЭУ, 2010. Ч. 2. С. 199–206.
3. Гридасов А. Методы и критерии оценки персонала: как оценить работу сотрудников в организации // Calltouch Blog. URL: <https://www.calltouch.ru/blog/otsenka-personala-metody-kriterii-otsenki-raboty-personala-v-organizatsii/> (дата обращения: 17.12.2022).
4. Илюхина Л. А., Богатырева И. В. Концепция управления персоналом в условиях цифровой трансформации // Креативная экономика. 2022. Т. 16, № 6. С. 2445–2462.
5. Как выбрать метод оценки персонала в организации // HT-lab. URL: <https://ht-lab.ru/knowledge/articles/metody-ocenki-personala/> (дата обращения: 12.12.2022).
6. Кондратюк Т. В. Четвертая промышленная революция: какие компетенции необходимы сотрудникам? // Стратегические решения & риск-менеджмент. 2018. № 8. С. 66–79.
7. Топ-25 методов оценки персонала при приеме на работу // Сайт Peopleforce. URL: <https://peopleforce.io/ru/blog/top-25-metodov-otsenki-personala-pri-prieme-na-rabotu> (дата обращения: 17.12.2022).
8. Что это такое цифровизация простыми словами // Генеральный директор. URL: <https://www.gd.ru/articles/10334-tsifrovizatsiya> (дата обращения: 22.12.2022).
9. Цифровизация кадров: главные HR-тренды 2022 года // СберКорпус. URL: <https://www.esphere.ru/blog/cifrovizatsiya-kadrov-glavnyie-hr-trendyi-2022-goda> (дата обращения: 19.12.2022).
10. Шарипова, О. М. Модель компетенций для персонала в условиях цифровизации и Индустрии 4.0 // Креативная экономика. 2019. Т. 13, № 12. С. 2411–2420.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Кожевникова Алёна Андреевна — магистрант факультета управления Челябинского государственного университета, Челябинск, Россия. alena.zelentsova@1999mail.ru

Горшенин Виктор Фёдорович — кандидат физико-математических наук, доцент кафедры менеджмента Челябинского государственного университета, Челябинск, Россия. vigor@csu.ru

PROBLEMS OF ASSESSING THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION

A. A. Kojevnikova, V. F. Gorshenin

Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia

Modern research on the assessment of the quality of human resources in the context of digitalization shows the imperfection of existing methods for assessing the quality of employees. It leads to the fact that it is necessary to improve known methods or develop new techniques to meet modern requirements. The article discusses well-known methods of assessing the quality of human resources with advantages and disadvantages, as well as their compliance with the requirements put forward by digitalization.

Keywords: *human resources, quality assessment methods, digitalization, provisions of the concept “Industry 4.0”.*

REFERENCES

1. Arnautov A. (2021) “Connected” workers — new realities of Industry 4.0. Association of Industrial Innovations. Available at: <https://innoindustry.org/?p=6974>, accessed: 12.20.2022. (In Russ.).
2. Gorshenin V.F. (2010) The quality of the labor force as a factor in the innovative development of the enterprise. Material 3rd scientific readings of professors–economists and doctoral students. Yekaterinburg, USUE Publishing House. Part 2. 562 p. (In Russ.).
3. Gridasov A. (2022) Methods and criteria for assessing personnel: how to evaluate the work of employees in an organization. Calltouch Blog. Available at: <https://www.calltouch.ru/blog/otsenka-personala-metody-kriterii-otsenki-raboty-personala-v-organizatsii/>, accessed: 12.17.2022. (In Russ.).
4. Ilyukhina L.A., Bogatyreva I.V. (2022) The concept of personnel management in the context of digital transformation. *Creative Economy*, no. 6 (16), pp. 2445–2462. (In Russ.).
5. How to choose a method for assessing personnel in an organization. HT-lab. 2021. Available at: <https://ht-lab.ru/knowledge/articles/metody-ocenki-personala/>, accessed: 12.12.2022. (In Russ.).
6. Kondratyuk T.V. (2018) The fourth industrial revolution: what competencies do employees need? *Strategic decisions & risk management*, no. 8, pp. 66–79. (In Russ.).
7. Top 25 personnel assessment methods for hiring. Peopleforce. 2021. Available at: <https://peopleforce.io/ru/blog/top-25-metodov-otsenki-personala-pri-prieme-na-rabotu>, accessed: 12.17.2022. (In Russ.).
8. What is digitalization in simple words. General Director. 2022. Available at: <https://www.gd.ru/articles/10334-tsifrovizatsiya>, accessed: 12.22.2022. (In Russ.).
9. Digitalization of personnel: the main HR trends in 2022. SberKorus. 2022. Available at: <https://www.esphere.ru/blog/czifrovizatsiya-kadrov-glavnyie-hr-trendyi-2022-goda>, accessed: 19.12.2022. (In Russ.).
10. Sharipova O.M. (2019) A competency model for personnel in the context of digitalization and Industry 4.0. *Creative Economy*, no. 12 (13), pp. 2411–2420. (In Russ.).