

УДК 331.1

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ: ЭКОНОМИЧЕСКИЙ И УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АСПЕКТЫ

¹Кифа Л.Л., ²Шевлякова Е.М.

¹ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет», Тольятти, e-mail: kifall@yandex.ru;

²ООО «Волгастройремонт», Тольятти, e-mail: rabota-tgy@mail.ru

В статье рассмотрена технология оценки потенциала сотрудников организации на примере «цифровой компетентности». Внимание обращено на основные тренды в автоматизации HR-процессов в условиях цифровой экономики. В преддверии Digital-революции конкурентными становятся модели управления, приоритетом которых является высокая производительность, применение инноваций, гибкость и адаптивность к внешней среде. Предприятие не может обойтись без системы оценки компетенций персонала, так как динамичность изменения внешнеорганизационной среды требует расширения профессиональной грамотности. Своевременное выявление необходимых качественных характеристик и их использование в труде способствует принятию и реализации эффективных управленческих решений. Оценке персонала, как фактору эффективности деятельности предприятий и организаций, уделено большое внимание Бухалковым М.И., Махмудовой И.Н. и другими авторами, но в их работах не была учтена правовая составляющая – регламентированная законом удаленная работа сотрудников. Рассмотрены вопросы формирования цифровых компетенций персонала, определено место оценки персонала в системе управления организацией в целом. Обоснована целесообразность изменения технологии оценки персонала с включением новой, востребованной и с точки зрения законодательства, цифровой компетентности сотрудников. Предложена адаптированная модель оценки персонала.

Ключевые слова: цифровизация процессов, оценка персонала, цифровая компетентность, управление процессами, персонал-технологии, экономическая эффективность оценочных процедур

STAFF ASSESSMENT IN THE DIGITAL ECONOMY: ECONOMIC AND MANAGERIAL ASPECTS

¹Kifa L.L., ²Shevlyakova E.M.

¹Togliatti State University, Togliatti, e-mail: kifall@yandex.ru;

²LLC «Volgastroymont», Togliatti, e-mail: rabota-tgy@mail.ru

The article deals with the technology of assessing the potential of employees of the organization on the example of «digital competence». Attention is drawn to the main trends in the automation of HR processes in the digital economy. On the threshold of the Digital Revolution, management models are becoming competitive, with high productivity, innovation, flexibility and adaptability to the external environment becoming a priority. The company cannot do without a system for assessing the competencies of personnel, since the dynamism of changes in the external organizational environment requires the expansion of professional competence. Timely identification of the necessary qualities contributes to the adoption and implementation of effective management decisions. The authors Buhalkov M.I., Makhmudova I.N. and other authors paid much attention to the personnel assessment as a factor of the efficiency of enterprises and organizations, but they did not take into account the legal component: the law regulated remote work of employees. The issues of formation of digital competencies of personnel are considered, the place of personnel evaluation in the management system of the organization as a whole is determined. The expediency of changing the technology of personnel assessment with the inclusion of a new digital competence of employees, which is in demand from the point of view of legislation, is justified. An adapted model of personnel evaluation is proposed.

Keywords: digitalization of processes, personnel evaluation, digital competence, process management, HR-technologies, cost-effectiveness of evaluation procedures

Успешное развитие любой организации реализуется через эффективное управление ресурсами. Особое место в системе управления предприятием занимает управление персоналом. Все функции управления сотрудниками складываются в технологию управления человеческим ресурсом и реализуются через методы, инструменты и регламент действий. Последние годы отмечены расширением цифровизации технологических и управленческих процессов как на российских предприятиях, так и зарубежных. Это оказывает влияние и на персонал-технологии. Расширение требований

к владению «цифровой компетентности» меняет подходы к оценке качественных характеристик персонала и учёту их влияния на экономические результаты деятельности организации. В статье уделено внимание вопросу оценки потенциала сотрудников с точки зрения экономики и управления организацией: обоснована необходимость включения в систему оценки персонала такого компонента, как «цифровая грамотность (или компетенция)».

Целью исследования является обоснование адаптации персонал-технологий к требованиям цифровизации процессов

с точки зрения экономики и управления организацией на примере оценки цифровых компетенций сотрудников.

Материалы и методы исследования

Организация только тогда способна занять лидирующие позиции в сфере своей деятельности, когда руководители, специалисты и остальные работники не только имеют соответствующие компетенции и качественные характеристики, но и реализуют их в работе. Поэтому при выборе технологии управления персоналом ведущим аспектом является выявление качественных характеристик. Осуществляется данный процесс через оценку трудового потенциала работника. Под трудовым потенциалом будем понимать возможности работника, проявляемые им в процессе трудовой деятельности.

В стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы понятие «цифровая экономика» определена следующим образом: «цифровая экономика – хозяйственная деятельность, в которой ключевым фактором производства являются данные в цифровом виде...» [1].

Сегодня мы можем наблюдать нарастающую динамику использования цифровых данных, новых цифровых технологий и цифровых платформ. Очевидно, что ситуация, связанная с распространением COVID-19, привела к ускорению применения информационных технологий и проникновению их во всё большие сферы деятельности людей и организаций. Но, как мы понимаем, это требует от работников соответствующих знаний и умений, т.е. наработки таких компетенций, которые обеспечивали бы организации не только рост производительности труда, но и оптимизацию затрат, улучшение результатов деятельности.

От правильного понимания ситуации, выбора и применения управленческих технологий зависит конечный результат и эффективность деятельности всей организации. Если выбранные персонал-технологии стимулируют трудовую деятельность и обеспечивают рентабельность выпускаемой продукции, то в итоге предприятие достигает поставленных стратегических задач.

По мнению профессора М.И. Бухалкова, «инвестиции в человеческий капитал – вложение в виде затрат времени, усилий и финансовых средств на обучение, специальную подготовку, адаптацию, развитие индивидуальных качеств. Они приносят длительный по времени, существенно и количественно оцениваемый социально-экономический эффект, поэтому являются наи-

более выгодными с точки зрения человека, предприятия и общества» [2].

Моральный износ человеческого капитала связан, прежде всего, с научно-техническим прогрессом и является причиной вынужденной структурной безработицы. Появление принципиально новой продукции и снятие с производства устаревшей, зарождение современных технологий, вытесняющих и сокращающих старые рабочие места, – все это обесценивает прежние знания и навыки, что и приводит к моральному износу человеческого капитала. Процесс этот неизбежен, но он предсказуем [3].

В системе современных экономических отношений совокупность всех условий и факторов, характеризующих состояние профессионального искусства и производственных навыков работников, численности экономически активного и занятого населения, принято называть человеческим ресурсом или трудовым потенциалом [3].

Введение в словарный экономический и управленческий оборот понятия «цифровая компетентность» обосновано таким фактором, как информатизация процессов и расчетов. Содержание понятия «информационная компетентность» включает в себя умения человека осуществлять обработку поступающей информации с использованием различных технических устройств и информационных программ.

В настоящее время условие успешности предприятия – это эффективное управление персоналом через применение современных персонал-технологий и методов. И среди актуальных тенденций в сфере управления персоналом выделяют оценку и использование информационной компетентности сотрудников, являющейся одним из элементов трудового потенциала, для обеспечения деятельности организации. Необходимость такой оценки, как и любой другой, обусловлена различными причинами, в данном случае ростом применения информационных технологий.

Опираясь на концептуально-интегративную модель места оценки персонала в системе управления персоналом и общей системе управления организацией, представим место оценки персонала в общей системе управления организацией (рис. 1) [4].

Как показано на рис. 1, оценка персонала является значимым компонентом в системе персонал-технологий, применяемых руководством организации. Оценочные процедуры проводятся на протяжении всего срока нахождения сотрудника в организации. В течение всего срока сотрудничества с работником оцениваются его личностные, деловые и профессиональные качества,

определяется уровень развития компетенций или формирование новых, необходимых для работы в инновационной среде.

Основные компоненты системы оценки персонала представлены на рис. 2.

Как видно из рис. 2, оценка способностей персонала включает оценку личностных, деловых и профессиональных способностей. Исходя из цели исследования данной статьи, предметом исследования определены профессиональные способности персонала, которые складываются

в оценку качественных характеристик работника. Оценка качественных характеристик работника и результатов его труда будет настолько точной, насколько валидными окажутся параметры оценки, которые находятся под влиянием преобразований в рыночной экономике и цифровизации трудовых процессов.

Очевидно, следует детально подходить к «предметной части оценки в процедуре оценивания, играющей роль системного регулятора в управлении персоналом» [4].

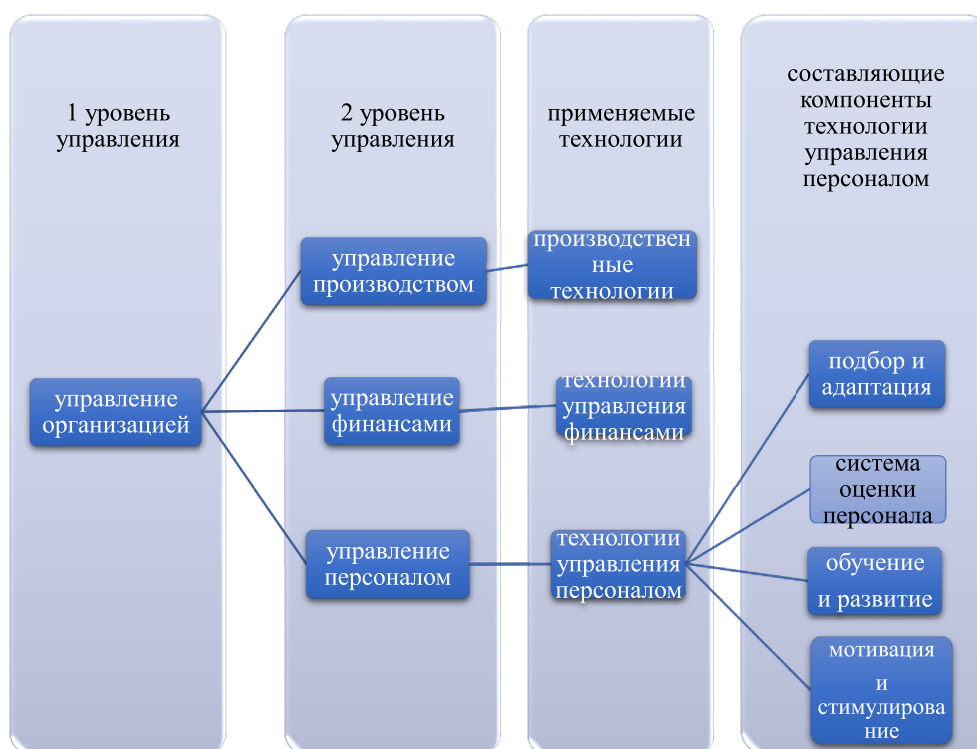


Рис. 1. Место оценки персонала в общей системе управления организацией

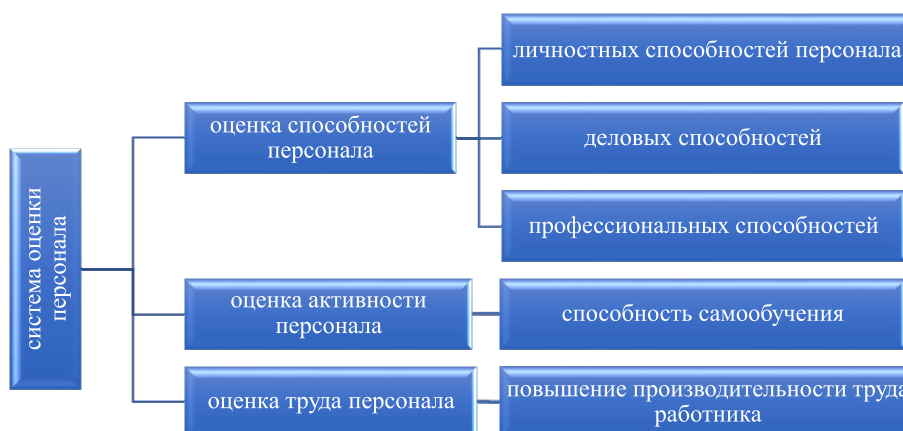


Рис. 2. Компоненты оценки способностей персонала как технологии в системе оценки персонала

С точки зрения экономики и управления организацией оценка профессиональных способностей персонала должна быть адекватной по времени и затратам, а также современной и своевременной. В связи с этим необходимо адаптировать методы, критерии и инструменты оценки персонала, так как меняются функции и напряженность труда, растет значимость творческих способностей и уникальности труда. Также к компетентностным характеристикам работников меняются требования со стороны технологических, управленческих и бизнес-процессов. Это влечет за собой необходимость совершенствования профессиональных способностей и получения опережающих знаний на основе высокой обучаемости работника [4].

Планирование и проведение оценочных процедур выражается в разработке и исполнении соответствующего бюджета, который включает в себя затраты на проведение оценки, подведение итогов и их анализ, а также затраты на развитие потенциала (обучение, формирование новых компетенций) работника и последующую его адаптацию.

Результаты исследования и их обсуждение

В настоящее время, с учетом современной ситуации, расстановка акцентов в выборе методов и критериев оценки персонала или их адаптация продиктованы необходимостью исключить из процедуры оценки субъективный фактор (уровень эксперта) и разработать четкие критерии оценки результатов труда для каждой категории работников с учетом целей организации. То есть необходимо сформулировать критерии оценки результатов труда всех сотрудников предприятия с ориентацией на стратегические цели и задачи развития. При современных темпах цифровизации такие критерии оценки результатов труда сотрудников повлекут за собой включение в перечень компетентностных характеристик работника навыки информационной грамотности.

Наращение информатизации управленческих и технологических процессов, различных экономических расчетов, использование при организации работ и услуг выражается в применении таких цифровых технологий, как программные продукты, например «1С: Управление производством (Оценка персонала)» и мессенджеры WhatsApp, Viber, Telegram, Slack; файлообменники Яндекс.Диск, OneDrive, Google; вебинарные платформы Pruffime, Webinar.ru, ClickMeeting и др.

Необходимость овладения цифровой компетентностью для сотрудников также

обусловлена вступлением в силу Федерального закона и изменения поправки к главе 49.1 Трудового кодекса России «Особенности регулирования труда дистанционных работников» [5]. Здесь закреплено определение понятия «дистанционная (удаленная) работа». Предусмотрено, что трудовым договором может быть определено выполнение работником трудовой функции дистанционно. А это предполагает наличие навыка обращаться, например, с перечисленными программными продуктами.

Таким образом, включение в оценку качественных (компетентностных) характеристик работника «информационной» составляющей будет отражаться в нескольких направлениях: первое – это включение данного показателя в интегральный показатель качества рабочей силы – показатель оптимизации качества рабочей силы (Ко.к.р.с.) [4], и второе – это включение данного показателя в адаптированную модель оценки персонала.

Преобразуя формулу показателя оптимизации качества рабочей силы (Ко.к.р.с.), получим формулу 1:

$$\text{Ко.к.р.с.} = \sqrt[5]{\frac{P_{\text{ф}} * C_{\text{ф}} * V_{\text{ф}} * O_{\text{ф}} * I_{\text{ф}}}{P_{\text{опт}} * C_{\text{опт}} * V_{\text{опт}} * O_{\text{опт}} * I_{\text{опт}}}}, \quad (1)$$

где $P_{\text{ф}}$, $C_{\text{ф}}$, $V_{\text{ф}}$, $O_{\text{ф}}$, $I_{\text{ф}}$ – фактический показатель (разряд, стаж, возраст, образование, уровень информационной грамотности, предъявляемый к данному рабочему месту); $P_{\text{опт}}$, $C_{\text{опт}}$, $V_{\text{опт}}$, $O_{\text{опт}}$, $I_{\text{опт}}$ – показатели оптимального уровня производительности для данных условий производства (квалификационный разряд, стаж, возраст, образование, уровень цифровой компетентности, требуемый на данном рабочем месте).

Включение показателя «цифровая грамотность» в адаптированную модель оценки персонала преобразует данный процесс и будет выглядеть так, как показано на рис. 3.

Как мы понимаем, решение о дополнительной ИТ-подготовке персонала потребует дополнительных затрат на обучение и увеличение оплаты труда (рис. 3, блок «Решение»). Поэтому, с точки зрения экономики организации, необходимо оценить не только сами затраты, но и тот экономический результат, который получит организация после дополнительной ИТ-подготовки персонала и использования его на конкретном рабочем месте. Экономическое обоснование цифровизации определено в п. 14 Программы цифровой экономики России: «Главным способом обеспечения эффективности цифровой экономики становится внедрение технологии обработки данных, что позво-

лит уменьшить затраты при производстве товаров и оказании услуг» [1; 6]. В связи с этим в блок «Решение» (рис. 3, блок «Решение») авторами рекомендовано включать показатели эффективности труда: выработка (V_{np}) (2), трудоемкость (Tp) (3) или экономическая эффективность HR (\mathcal{E}_{HR}) (4) в динамике, т.е. до и после IT-обучения.

$$\nearrow V_{np} = \frac{O_{rp}}{Ч_{пп} \text{ или } K_{тр}}, \quad (2)$$

$$\searrow Tp = \frac{Ч_{пп} \text{ или } K_{тр}}{O_{rp}}, \quad (3)$$

где O_{rp} – объем реализованной продукции, в натуральном или стоимостном выражении; $Ч_{пп}$ – численность производственного персонала, чел.

$K_{тр}$ – количество затраченного труда, в условных единицах, например нормо-часы.

$$\nearrow \mathcal{E}_{HR} = \frac{I_{HR}}{П_{пр}}, \quad (4)$$

где I_{HR} – инвестиции в HR, руб.; $П_{пр}$ – прибыль предприятия, полученная в результате труда обученного сотрудника, руб.

В таком случае блок «Решение» в рис. 3 преобразуется и будет иметь следующий вид (рис. 4).

На рис. 5 показана системная модель, отражающая взаимосвязь системы оценки персонала с включением в нее «цифровой компетентности», новых направлений в управлении персоналом, а также экономическими и управленческими факторами организационной системы (рис. 5).

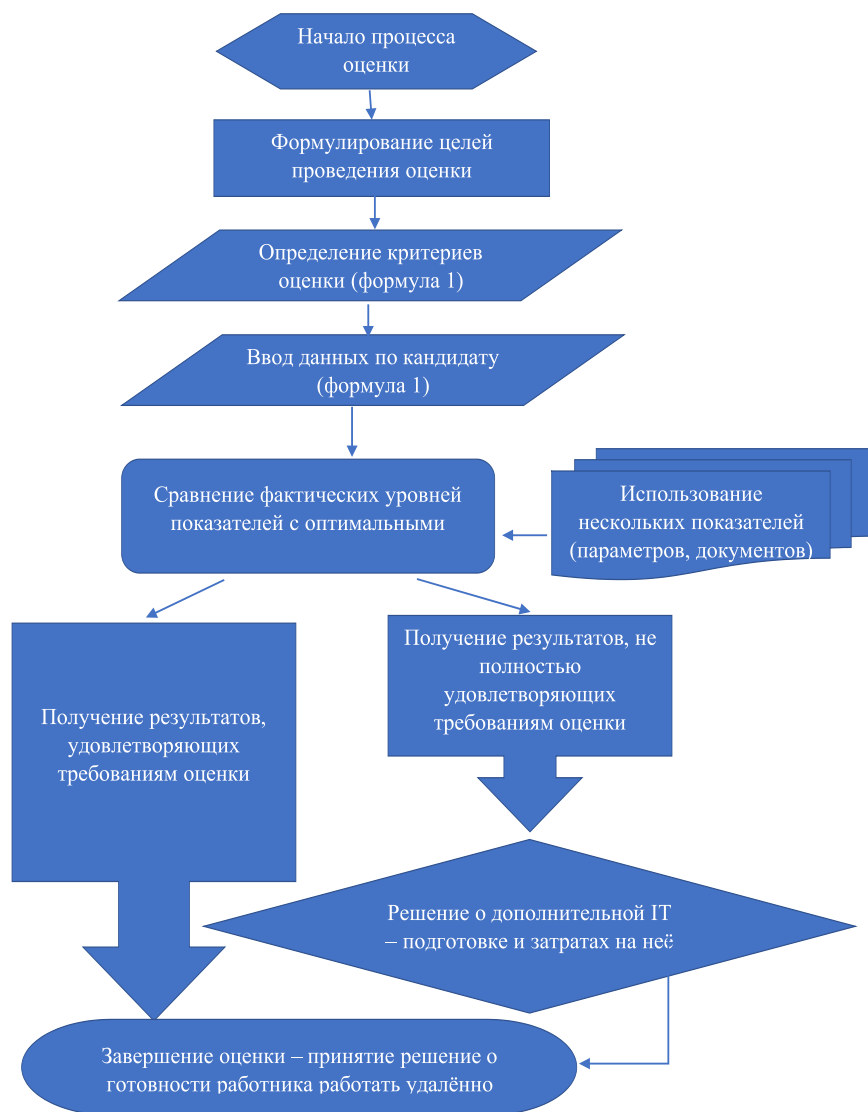


Рис. 3. Адаптированная модель оценки персонала с учётом «цифровой грамотности»

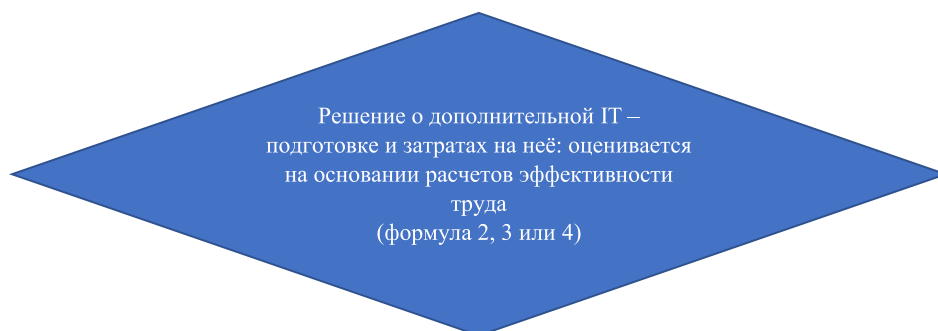


Рис. 4. Блок «Решение» с показателями оценки эффективности труда

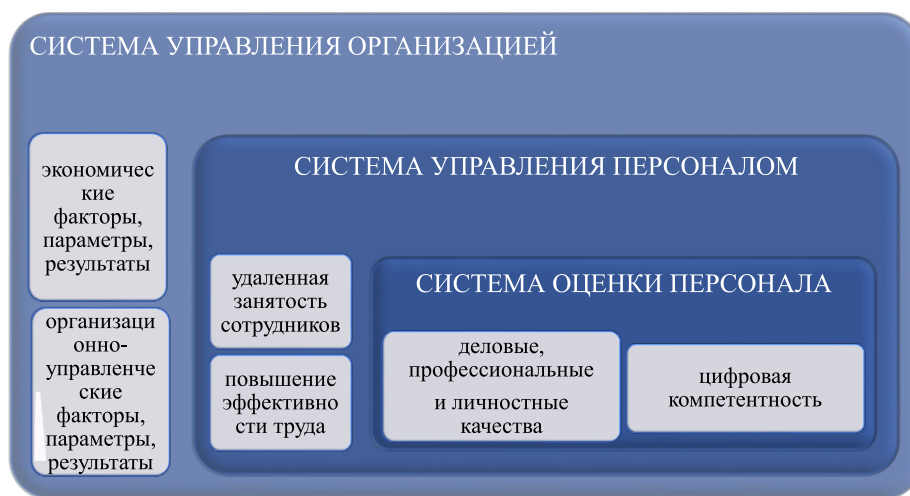


Рис. 5. Взаимосвязь оценки персонала и организационно-экономических факторов деятельности организации

Оценка эффективности использования адаптированных методов оценки персонала может быть оценена с точки зрения улучшения управленческих процессов и других организационно-экономических аспектов, а дополнительная IT-подготовка с точки зрения повышения производительности труда (увеличение выработки продукции на одного работника или снижение затрат труда на единицу продукции). «От выбора критерия эффективности использования всех многосторонних качеств сотрудников в решающей степени зависят результаты работы компаний» [7].

Заключение

Управление организацией представляет собой комплекс управленческих процессов по различным направлениям: производство (технология), логистика, финансы, кадры. В связи с особенностью такого ресурса, как «персонал», особую значимость имеют применяемые персонал-технологии. На их

эффективность оказывает влияние такой фактор, как адекватность системы оценки персонала «на входе», т.е. при приеме на работу и в дальнейшем на протяжении всего срока трудовых отношений работника и организации. А современные условия пандемии влияют на необходимость смещения акцентов в оценке персонала в сторону оценки «цифровой грамотности», так как возникла необходимость массового перевода сотрудников на работу «удалённо». Все эти изменения оказывают влияние на эффективность как управленческих процессов, так и всей хозяйственной деятельности предприятий.

Список литературы

1. Указ Президента Российской Федерации от 09 мая 2017 года за № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы». [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/41919> (дата обращения: 12.12.2020).
2. Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2019. 191 с.

3. Кифа Л.Л., Шевлякова Е.М. Обеспечение организации трудовыми ресурсами в условиях цифровой экономики // Economic aspects of industrial development in the transition to a digital economy: сборник статей по материалам международной научно-практической конференции (28 декабря 2019 г., г. Уфа). Уфа: Изд. НИЦ Вестник науки, 2019. 293 с. С. 163–169.
4. Махмудова И.Н. Оценочные персонал-технологии: практика управления: монография. Самара: Изд-во «Самарский университет», 2014. 436 с.
5. Федеральный закон ОТ 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» [Электронный ресурс]. URL: <https://www.law.ru/article/23016-zakon-o-dstantsionnoy-rabote-2021> (дата обращения: 25.02.2021).
6. Ковнир В.Н., Чурзина И.В. Экономика в терминах, понятиях и представлениях: учебное пособие. 2-е изд. испр. и доп. М.: Университетская книга, 2020. 148 с.
7. Управление персоналом в России: концепции новой нормальности. Книга 8: монография / Под ред. И.Б. Дураковой. М.: ИНФРА-М, 2021. 248 с. DOI: 10.12737/1141764.