

А.Е. Подопригора, А.С. Данилова

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения», г. Красноярск, Российская Федерация

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Аннотация. *Цифровизированные технологии постепенно внедрились во все области деятельности компаний и стали естественным шагом. Сегодня без автоматизации кадровых процессов сложно выстроить эффективную работу как малым, средним компаниям, так и крупным корпорациям. Внедрение цифровых информационных технологий решает широкий круг задач и имеет ряд преимуществ. Во-первых, это избавляет от рутины. Во-вторых, это способствует созданию прогрессивной аналитики, автоматический сбор данных о персонале дает возможность проводить оперативный анализ. Для того чтобы приобрести важность и полезность от перехода на цифровые платформы, необходима система, которая гарантирует, что все файлы отображены, непротиворечивы и могут выполнять хорошую и эффективную автоматизированную работу. Автоматизированный процесс оценки персонала становится естественным, не требуя особого внимания ни со стороны оцениваемого работника или руководства.*

Сегодня цифровые технологии являются необходимым этапом для быстрого развития и обеспечить конкурентное преимущество предприятию, поскольку она снижает трудоемкость, облегчает работу специалиста делает ее более эффективнее. По словам некоторых компаний, которые оцифровизировали кадровые процессы, утверждают, что повысили производительность труда сотрудников и сэкономили время и деньги.

В статье рассматривается концепция цифровизации, связанная с трансформацией инструментов оценки персонала. Определяются процедуры оценки, которые рекомендовано совершенствовать посредством цифровизации. Рассматриваются типы и характеристики веб-сайтов и программных программ, которые используются для оценки компетенций, выбор инструмента зависит от того, с каких устройств и по каким каналам вашим сотрудникам удобнее входить в систему. Прогресс в процессе оценки персонала и в работе компании в целом.

Ключевые слова: *цифровизация, оценка персонала, управление персоналом, профессиональная компетенция, развитие системы оценки в условиях цифровизации.*

А.Е. Podoprigora, A.S. Danilova

Krasnoyarsk Rail Transport Institute, a branch of Irkutsk State Transport University, Krasnoyarsk, the Russian Federation

THE IMPACT OF DIGITALIZATION ON THE DEVELOPMENT OF THE PROFESSIONAL COMPETENCE ASSESSMENT SYSTEM

Abstract. *Digital technologies are gradually being introduced into all spheres of companies' activities and have become a natural step. Today, without automation of personnel processes, it is difficult to build effective work of both small and medium-sized companies and large corporations. The introduction of digital information technologies solves a wide range of tasks and has a number of advantages. Firstly, it gets rid of the routine. Secondly, it contributes to the creation of progressive analytics, automatic collection of personnel data makes it possible to conduct operational analysis. In order for the transition to digital technologies to become important and useful, a system is required that ensures the visibility of all files and their compliance with the requirements, capable of providing good and efficient automated work. The automated personnel evaluation process becomes natural, without requiring special attention from either the evaluated employee or the management.*

Today, digitalization is a necessary element for the immediate growth and competitiveness of the company, as it simplifies and facilitates the work of specialists, making it more productive and operational. Some organizations that have taken a step towards digitalization of key processes claim that they have increased employee productivity and saved time and money.

The article discusses the concept of digitalization, its directions for evaluation. What stages of the evaluation procedure will be improved with the help of digitalization. The types and characteristics of websites and software programs that are used to assess competencies are considered, the choice of the tool depends on which devices and through which channels it is more convenient for your employees to log in to the system. Progress on the personnel evaluation process and on the work of the company as a whole.

Keywords: *digitalization, personnel evaluation, personnel management, professional competence, development of the evaluation system in the conditions of digitalization*

Введение

Цифровизация уже давно превратилась из неотчётливой перспективы, в неотъемлемую часть жизни. Соединение современных цифровых технологий изменили основные принципы работы офиса, помогают автоматизировать задачи и операции, которые раньше выполнялись ручным способом. Стремление к реструктуризации бизнес-процессов с учетом последних ИТ-тенденций, и особенно цифровизации, является необходимым элементом для того чтобы обеспечить конкурентное преимущество организации на рынке.

Во-первых, цифровизация для компании — это удобная электронная среда для персонала. С ее помощью можно создать систему цифрового обучения, где каждый работник сможет предпочесть для себя спектр курсов увеличения профессиональных компетенций, а также помогает сотруднику пройти оценку своих квалифицированных навыков, с различным выбором методов и тестов в виртуальной среде, без прикрепления к своему рабочему месту.

Так как влияние технологий обширно и многообразно они способствуют изменениям или созданию следующих процессов:

- формирование новых процессов, функционирующих рабочих команд, баз информации и взаимодействия;
- упрощение отчетности, увеличение сферы управления, создание подразделений, территориальный охват;
- формирование новых взаимоотношений поставщиков и клиентов, создание партнерских взаимоотношений;
- изменение характера рынков, посредством электронной коммерции, новых видов маркетинга и рекламы, сотрудничества, операционных издержек, способов регулирования во взаимоотношениях поставщиков и клиентов;
- повысить и усовершенствовать обучение путем электронной почты, программного снабжения и цифровых совещаний, и конференций, предоставлять доступ к справочным материалам
- обеспечение международного присутствия малого бизнеса, обеспечение доступности больших объемов информации [1].

Цифровизация стремительно меняет привычки и потребности организации, становясь средством взаимодействия между сотрудниками. Благодаря информационно – коммуникационным технологиям руководители намного эффективнее осуществляют контроль за работой персонала. Цифровые технологии, такие как сеть компьютерных и беспроводных систем, больше всего повлияли на управленческую деятельность. [2,5]

Цифровизация включает в себя то, как многие сферы социальной жизни коммуникации и инфраструктуры цифровых медиа перестраиваются. [6] Эталоном перехода на цифровые технологии, представляет собой компания, управляемая искусственным интеллектом, которая использует технологии для того чтобы использовать информацию, которую они предоставляют в ключевых производственных процессах.

Одним из направлений цифровой трансформации организаций является HR, причем уровень цифровой трансформации может соответствовать как частичную, фрагментарную и зрелую автоматизацию, так и интеллектуальный HR [3].

Можно выделить два основных направления влияния цифровизации на развитие системы оценки профессиональных компетенций:

- цифровизация процессов системы оценки профессиональных компетенций (трансформация этапов процедуры оценки);
- применение цифровых инструментов при оценке профессиональных компетенций (использование цифровых инструментов оценки).

Рассмотрим первый блок, это что можно цифровизировать в процедуре оценке цифровизировать.

Таблица 1 – Цифровизация совершенствует этапы процедуры оценки

№	Наименование этапа	Краткая характеристика	Возможности цифровизации	Преимущества цифровизации
1	Сбор данных об Объекте оценки и их анализ	- документы, предоставленные заказчиком, эти документы включают сведения об объекте оценки (например: личные данные, результаты предыдущих оценок, карьерный путь.)	- возможность предоставлять цифровые документы, хранить их в «облачном сервисе» или в профиле личного кабинета.	- возможность перевести работу экспертов на удаленный формат, и задействовать различных экспертов (без привязки к территории).
2	Выбор основных подходов и методов оценки	- выбор наиболее подходящего метода для проведения оценки; - повышение эффективности и сокращение расходов на оценку.	- возможность разработки инструментов под задачи компании, самостоятельно выбирать вопросы, добавлять собственные и настраивать общее время тестирования	- материалы хранятся на единой платформе, возможность переносить на платформу свои процессы, методы, материалы и профили должности.
3	Полная автоматизация оценки	- оценка не подразумевает большого количества живого общения, поэтому ее несложно полностью автоматизировать.	- возможность предварительной настройки системы под метод оценки используемый на предприятии.	- сотрудникам требуется заполнить только форму оценки и руководители, а получают готовые данные, которые остается лишь исследовать данные для анализа.
4	Подготовка отчетов и анализов по результатам оценки	- отчет о результатах расчета, кратком описательном анализе, согласовании тарифа и заключении сделки; - анализирует результаты, выявляя характеристики, выводы о карьерных перспективах каждого работника предприятия.	- возможность распределения касается групп оценивающих результаты, например коллег, руководителей, система генерирует отчет и анализ результата для руководителя с наиболее важными выводами и рекомендациями.	- экономия времени, так как отчеты и материалы хранятся на единой платформе в личном кабинете в цифровом формате, не требующая бумажной волокиты.

В настоящее время разработано огромное количество автоматизированных процессов в виде программ и сайтов, с помощью которых можно проводить оценку профессиональных компетенций, они упрощают и улучшают работу специалистов по управлению персоналом, экономят время за счет интеграции определенных задач с платформами цифровизации. Наиболее подробно характеристики некоторых сайтов, предлагающих проведение оценки профессиональных компетенций представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Сайты, предлагающие проведение оценки профессиональных компетенций

№	Наименование сайта	Адрес	Инструменты	Плюсы / Минусы	Стоимость
1	Planka	https://profplanka.ru/	- тестирование; - кейсы; - интервью;	- наборы типовых компетенций, возможность гибко изменять профиль должности; - многофункциональный личный кабинет; - конструктор тестов, позволяющий самостоятельно выбирать вопросы, добавлять собственные и настраивать общее время тестирования.	Бесплатно

2	Proaction	https://proaction.pro/	<ul style="list-style-type: none"> - тестирование; - интервью с открытыми вопросами; - кейсы (рабочая ситуация, в которой требуется описать свои действия); - оценка 360 градусов. 	<ul style="list-style-type: none"> - загрузка в систему собственных вопросов; - в отчетах приводятся результаты по группам оценивающих, например, сотрудников, руководителей компании. - система генерирует отчет для руководителя с наиболее важными выводами и рекомендациями. 	<ul style="list-style-type: none"> - 7 дней – бесплатно; - по подписке от 2 400 руб.
3	Beehive	https://b2b.beehive.team/	<ul style="list-style-type: none"> - тестирование; - оценка 360 градусов; - опросники. 	<ul style="list-style-type: none"> - экономия времени; - отчеты и материалы хранятся на единой платформе; - возможность переноса процессов компании, учетные записи, материалы. - привлечение персонала. 	<ul style="list-style-type: none"> - от 50 000 руб. единоразово (разовая оценка – 1 сотрудник – 500 руб.); - годовая подписка от 400 000 руб.; - enterprise (индивидуальный расчет).
4	Squadrille	https://squadrille.com/	<ul style="list-style-type: none"> - тестирование и игровое тестирование; - кейсы и интервью; - оценка методом 360 градусов. 	<ul style="list-style-type: none"> - легкое HR-администрирование, с возможностью делегирования доступа; - повышение эффективности и сокращение затрат на оценку; - облачное хранение, доступное с любого местоположения, без сложных интеграций; - разработка инструментов оценки под задачи компании; 	<ul style="list-style-type: none"> - 7 дней - бесплатно; - от 30 000 руб. в год (точная стоимость рассчитывается от масштаба и задач компании).
5	Hrscanner	https://hrscanner.ru/	<ul style="list-style-type: none"> - включает только тестирование. 	<ul style="list-style-type: none"> - интеграция собственной методики оценки в личный кабинет; - автоматическая интерпретация ответов, информативная иконография и простота анализа результатов. 	<ul style="list-style-type: none"> - 2 тестирования - бесплатно; - 100 тестирований - 19 800 руб.; - 250 тестирований - 29 800 руб.; - 700 тестирований - 69 800 руб.;

Если ранее список оценивающих сотрудников составляли вручную, то сейчас эта работа может быть выполнена с помощью программы, а процесс сборки и обработки информации становится гораздо быстрее, поскольку у программ для цифровой обработки уже готов алгоритм оценки. Также существуют лицензионные программные обеспечения, позволяющие провести оценку персонала, наиболее подробно рассмотрим в таблице 3.

Таблица 3 – Программные продукты, позволяющие проводить оценку персонала

№	Наименование ПО	Краткая характеристика	Адрес	Плюсы / минусы	Стоимость
1	1С: оценка персонала	<ul style="list-style-type: none"> - программное обеспечение ориентировано на среднюю и крупную коммерческую, бюджетную организацию, и государственных предприятий; - программное обеспечение ориентировано на деятельность с персоналом, отел мониторинга, обучения и развития сотрудников. 	https://solutions.1c.ru/catalog/assessment	<ul style="list-style-type: none"> - персонал оценивается с помощью метода «360 градусов». Программа имеет готовый кластер из 54 профессиональных компетенций; - обеспечена конструктором для тестирования персонала; - аттестация регламентированная трудовым законодательством, хранение приказов об оценке сотрудников, аттестационные листы; 	лицензированная версия: <ul style="list-style-type: none"> - на 20 мест – 89 900 руб.; - на 100 мест – 282 150 руб.; - на 300 мест – 1 190 475 руб.; - и выше;

2	G-SOFT: Центр оценки персонала	<ul style="list-style-type: none"> - это решение для автоматизации процедуры оценки персонала методом «Ассесмент-центр» и «Оценка 360»; - объективность метода - возможность оценить сотрудника в рабочей ситуации; - увеличение мотивации персонала за счет правильной реализации мероприятия; - оценке компетенциям подлежит персонал, а также руководители компании; 	https://www.rg-soft.ru/products/rg-soft-tsentr-otsenki/	<ul style="list-style-type: none"> - оценка 2 в 1 - включает оценку методом 360 и ассесмент-центр; - наполнение и пополнение библиотеки компетенций, навыков и индикаторов для метода «Оценка 360»; - наполнение и пополнение библиотеки компетенций, навыков, индикаторов и упражнений для метода «Ассесмент-центр»; 	<ul style="list-style-type: none"> - стоимость определяется от редакции продукта от 78 000 руб. до 114 000 руб.;
---	--------------------------------	--	---	--	---

Так, на основе анализа подхода цифровой оценки к системе оценки, можно сделать вывод о том, что цифровизировать можно, как сами этапы процедуры, так и то, что делают большинство организаций это используют цифровые инструменты оценки.

По мнению Погодина Т.В., Попадюк Т.Г., Удальцова Н.В., «электронное управление человеческими ресурсами - это применение компьютеров и телекоммуникационных устройств для сбора, хранения, извлечения и распространение (HR) данных в коммерческих целях». [4].

А авторы Глухова А.В., Митрофанова Е.А., Тарасенко В.В., Некрасов А.В., Стадниченко Л.И., Жуков А.Л. Эксперты считают электронным управлением людьми способ реализации стратегических, политико-правовых и практик человеческих ресурсов в организациях путем осознанной и целесообразной поддержки или полноценного использования каналов. [2]

Оба определения, кажется, это отражает представление о том, что управление ресурсами является ведущей стратегической ролью организации. Первое мнение рассматривает управление человеческими ресурсами как наиболее традиционный кадровый подход, основанный на сборе и извлечении информации для обработки информации, и второй - на более современных подходах к процессам управления как к дополнительной функции.

Эти концепции изображают цифровую технику, которая позволяет предприятиям достичь стратегических цели, и можно сказать, что это более строгий подход к менеджменту персонала, поскольку он считает электронное управление персоналом средством достижения стратегической цели. Трансформационный путь включает определение задач, которые нужно решать, а применение технологий - наиболее эффективный способ решения проблем. Чтобы это сделать, нужно изменить мышление всех подразделений компании и эти изменения берут свое начало с руководства и распространяется на остальную часть бизнеса. Любая компания, переживающая трансформацию человеческих ресурсов, должна иметь четкое представление о том, как измерить успех.

Первым шагом к началу цифровой трансформации в управлении людьми и оценки компетенций является постановка актуальных вопросов, затем идет собственно процесс реализации трансформации, то есть переход к цифровизации. Рассмотрим рисунок 1.



Рисунок 1 – Направления цифровизации в оценке

Целью цифровизации является достижение результата, предполагается, что внедрение совершенствования оценки сотрудников позволит осуществлять полное и объективное оценивание сотрудников, а также мотивацию сотрудников к успешной работе в организации. Это измеряется так: каждый кандидат может получить балл в зависимости от решения задачи, а количество кандидатов с определенным количеством баллов может служить мерой успешности решения задачи. Необходимо определить, кто будет назначен ответственным за изменение системы оценки в компании.

При необходимости понадобится дополнительный ресурс, поскольку придется вкладывать в инструмент цифровизации, необходимый для выполнения определенных работ, и может потребоваться и дополнительный специалист, подходящий для этой работы. [8]

Каждый процесс должен иметь определенный срок для подтверждения своей ценности для организации и определения того, какой процесс будет поэтапно сокращать с помощью цифровых платформ, какие должны быть заменены, каким потребуются реорганизации процесса системы управления. Изменения в HR-процессах означают, что все участники должны быть готовы к изменениям.

Однако начиная с небольшого масштаба можно минимизировать последствия аварии, чем внести изменения в масштабы всей организации, и, следовательно, отказаться от попыток вообще оцифровать. Гораздо легче использовать знания и отзывы, полученные пилотным проектом, в проекте масштаба предприятия, чем допустить ошибки при внедрении масштабных инноваций.

Для начала можно перейти на автоматизированный подбор и отбор кандидатов на должности среднего уровня, в то время как остальная процедура по подбору персонала на руководящие должности, будут использоваться прежние процессы. Затем приступить к автоматизации системы оценки профессиональных компетенций персонала.

Суть цифровизации заключается в создании организационной культуры это содержит не только изучение как использовать автоматизированные технологии, но и изучение того, как использовать их для повышения производительности сотрудника, чтобы создать плавную цифровую трансформацию. Имеет большое значение, чтобы руководители ставили на первое место свой персонал, а не технологии. [9]

Итак, подводя итоги, следует отметить, оценка персонала - важнейший и важный процесс любой компании, которая стремится занять ведущие позиции рынка. Таким образом, существует множество методов анализа бизнеса, способствующих совершенствованию работы и оценки и мотивации сотрудников. В настоящее время оценка сотрудников является довольно дорогой и сложной процедурой, которую многие компании еще делают ручными методами, что является весьма неэффективным.

Таким образом, целесообразно цифровизировать процессы оценки персонала в компании, для снижения финансовых затрат и времени на выделенные процедуры и повышения достоверности принимаемых менеджерами решений.

Цифровые технологии позволяют упростить и автоматизировать работу специалиста по управлению персоналом, в этом случае управления персоналом, а также другие операции выполняются быстрее, удобнее и эффективнее, с меньшей вероятности совершения ошибок.

Цифровизация упрощает и автоматизирует работу HR-специалиста, делая ее благоприятной и менее трудоемкой. При этом управление персоналом и другие процессы выполняются быстрее, качественнее.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Артяков В.В., Чурсин А.А. Управление инновациями. Методологический инструментарий // Учебник. 2020. С. 195 – 206.

2. Глухова А.В., Митрофанова Е.А., Тарасенко В.В., Некрасов А.В., Стадниченко Л.И., Жуков А.Л. Управление персоналом в России: вызовы XXI века // Монография. 2019. С. 65 – 97.

3. Горейло, В.А. Развитие системы управления организацией в условиях цифровой трансформации: оценка персонала / В.А. Горейло, А.С. Данилова // Управление в современных системах: Сборник трудов X Всероссийской (национальной) научно-практической конференции научных, научно-педагогических работников и аспирантов. 2020. С. 127 – 133.
4. Данилова, А.С. К вопросу о человеческом потенциале, как конкурентном преимуществе организации // В мире научных открытий. 2014. № 7-2 (55). С. 924 – 935.
5. Кони́на Н.Ю. Менеджмент: Теория, практика и международный аспект // Учебник. 2018. С. 119 – 139.
6. Погодина Т.В., Попадюк Т.Г., Удадьцова Н.Л. Инновационный менеджмент // Учебник. 2019. С. 50 – 70.
7. Автономная некоммерческая организация. Цифровая экономика [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://data-economy.ru/> (дата обращения: 15.05.2022).
8. Издательство «Открытые системы», автор статьи Смирнов Николай: Цифровизация HR: фактор лояльности сотрудников [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://www.osp.ru/cio/2017/09/13053405/> (дата обращения: 15.05.2022).
9. Талант Менеджмент: Цифровой HR: платформы, люди и работа. Глава седьмая из отчета Deloitte. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://www.talent-management.com.ua/3284-tsifrovoj-hr-deloitte-2017/> (дата обращения: 15.05.2022).

REFERENCES

1. Artyakov V.V., Chursin A.A. Innovation management. Methodological tools // Textbook. 2020. pp. 195 – 206.
2. Glukhova A.V., Mitrofanova E.A., Tarasenko V.V., Nekrasov A.V., Stadnichenko L.I., Zhukov A.L. Personnel management in Russia: challenges of the XXI century // Monograph. 2019. pp. 65-97.
3. Goreilo, V.A. Development of the organization management system in the conditions of digital transformation: personnel assessment / V. A. Goreilo, A. S. Danilova // Management in modern systems: Proceedings of the X All-Russian (national) scientific and practical conference of scientific, scientific and pedagogical workers and graduate students. 2020. pp. 127 – 133.
4. Danilova, A.S. On the issue of human potential as a competitive advantage of an organization // In the world of scientific discoveries. 2014. No. 7-2 (55). pp. 924 – 935.
5. Konina N.Yu. Management: Theory, practice and international aspect // Textbook. 2018. pp. 119 – 139.
6. Pogodina T.V., Popadyuk T.G., Udaltsova N.L. Innovation management // Textbook. 2019. pp. 50 – 70.
7. Autonomous non-profit organization. Digital economy [Electronic resource] // Access mode: <https://data-economy.ru/> . (accessed: 15.05.2022).
8. Open Systems Publishing House, author of the article Nikolay Smirnov: Digitalization of HR: employee loyalty factor [Electronic resource] // Access mode: <https://www.osp.ru/cio/2017/09/13053405/> . (accessed: 15.05.2022).
9. Talent Management: Digital HR: platforms, people and work. Chapter seven from the Deloitte report. [Electronic resource] // Access mode: <https://www.talent-management.com.ua/3284-tsifrovoj-hr-deloitte-2017/> . (accessed: 15.05.2022).

Информация об авторах

Подопригора Анжелика Евгеньевна – студент 5 курса, гр. УПп.1.-17-2, Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения», г. Красноярск, Российская Федерация, г. Красноярск, e-mail: likapov.bk@inbox.ru

Данилова Альбина Сергеевна - к. э. н., доцент кафедры «Управление персоналом», Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал Федерального государственного

бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения», г. Красноярск, Российская Федерация, г. Красноярск e-mail: danilova_as@krsk.irkups.ru

Information about the authors

Anzhelika Evgenievna Podoprigora – 5th year student UPr.1.-17-2, Krasnoyarsk Rail Transport Institute, a branch of Irkutsk State Transport University, Krasnoyarsk, e-mail: likanov.bk@inbox.ru

Albina Sergeevna Danilova – Candidate of Economics, Associate Professor of the Department «Human resources management», Krasnoyarsk Rail Transport Institute, a branch of Irkutsk State Transport University, Krasnoyarsk, e-mail: danilova_as@krsk.irkups.ru