Международная научная конференция:
«Человеческий капитал:
глобальные вызовы и векторы развития»

ПРЕДПОСЫЛКИ И НАПРАВЛЕНИЯ ТРАНСФОРМАЦИИ ПОДХОДОВ К ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА

Аспирантка Шарипова О.М.
Научный руководитель,
профессор, д.э.н. Карташова Л.В.

Донаучный

Формирование предпосылок оценки, применение на интуитивном уровне

Научный переходный

Попытки обоснования оценки, исследование личных качеств работника и результатов труда

Научный классический

Создание оснований для выделения оценки в область научного познания, атрибутов присущих области науки

Научный современный

Рассмотрение оценки с точки зрения синергетики, систематизация

ЦИФРОВИЗАЦИЯ В ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА

Концепция научного управления

Концепция человеческих отношений

Концепция социального человека

Концепция организационного развития

- ПРЕДПОСЫЛКИ
- МЕТОДЫ
- РЕЗУЛЬТАТЫ

ПРЕДПОСЫЛКИ ИЗМЕНЕНИЙ ПОДХОДОВ К ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА

РАСШИРЕНИЕ МАСШТАБОВ ЦИФРОВИЗАЦИИ + РОСТ ИНФОРМАЦИОННЫХ ПОТОКОВ = ПОВЫШЕННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ФОРМИРОВАНИЮ И ПОСТОЯННОМУ ОБНОВЛЕНИЮ ЦИФРОВЫХ И ЛИЧНОСТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

ТОП ЛИЧНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

- управление стрессом
- эмоциональный интеллект
- адаптивность
- навыки предупреждения эмоционального выгорания

ЦИФРОВИЗАЦИЯ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ → переход работников на удаленную работу и гибкие форматы занятости

В условиях удаленной работы становится намного заметней вклад и результативность отдельного работника

САМО
- менеджмент
- мотивация
- организация

ТРАНСФОРМАЦИЯ ПОДХОДОВ К ФОРМИРОВАНИЮ СИСТЕМЫ И МЕТОДОВ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОЦЕНКИ

4 ТЕНДЕНЦИИ

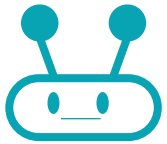
Смещение целей оценки: оценка результатов на основе количественных и качественных показателей. В условиях удаленной и дистанционной занятости средства их достижения оценивать и контролировать сложнее.

Возрастание роли планов индивидуального развития и формирования компетенций, которые без использования доп. контроля позволяют обеспечивать достижение стратегических целей и задач организаций в сложных экономических условиях.

Изменение подходов к выбору субъектов оценки. В связи с усилением роли самомотивации, самоменеджмента и самоконтроля передовые организации будут расширять практику использования метода 360 градусов.

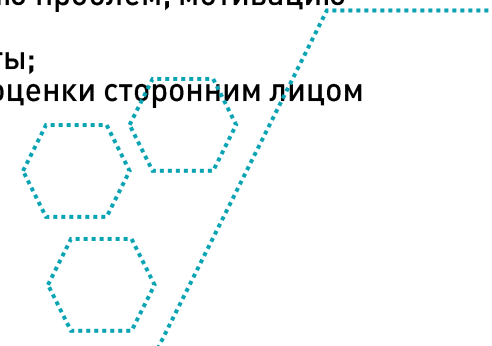
Увеличение разнообразия и разносторонности методов оценки. Сохранение методов оценки по результатам, расширение оценки с позиций стандартов исполнения и ожидаемых эталонов поведения и взаимодействия с клиентами.

ТРАНСФОРМАЦИЯ МЕТОДОВ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОЦЕНКИ

Метод оценки	Метод с применением цифровых технологий	Преимущества и недостатки методов с применением цифровых технологий
Интервью	Применение роботов, HR-ботов 	+ высокая скорость обработки резюме кандидатов; ведение автоматизированной базы кандидатов и результатов оценки – применим для массовых профессий, для высококвалифицированных, творческих, интеллектуальных профессий необходимы более сложные программные алгоритмы; барьер в коммуникации при общении с роботом
Автобиография	Видеопрезентация	+ оценка профессиональных, вербальных и личных поведенческих особенностей кандидата – невозможность подготовки качественного видео кандидатом из-за нехватки времени, опасения просмотра видео текущим работодателем
Вербальная оценка	Оценка эмоций с помощью компьютерных программ, Оценка на детекторе лжи по голосу	+ обобщение множественного числа параметров и автоматизированный сбор характеристик – специализированная подготовка оценщика; не дает 100% гарантии достоверности

ТРАНСФОРМАЦИЯ МЕТОДОВ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОЦЕНКИ

Метод оценки	Метод с применением цифровых технологий	Преимущества и недостатки методов с применением цифровых технологий
Ассесмент-центр	Решение задач с помощью краудсорсинговой платформы в режиме реального времени	+ широкий территориальный охват оцениваемых; компактность с точки зрения наблюдения характеристик оценщиком – необходимость широкой рекламы мероприятия для привлечения нужных кандидатов
Кейс	Симуляция, погружение в игровую среду	+ позволяет проводить оценку в среде максимально приближенной к рабочему процессу – большие финансовые и временные затраты на разработку
Деловая игра	Геймификация	+ позволяет оценить когнитивные и эмоциональные качества, подходы к решению проблем, мотивацию – высокие финансовые затраты; возможность прохождение оценки сторонним лицом



ТРАНСФОРМАЦИЯ МЕТОДОВ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОЦЕНКИ

Метод оценки	Метод с применением цифровых технологий	Преимущества и недостатки методов с применением цифровых технологий
Профессиональные задания	Применения VR-технологий	+ максимальное приближение в реальную рабочую атмосферу – высокие финансовые затраты на разработку оценочного средства
Тестирование	Онлайн тестирование с помощью специально разработанных программ	+ снижение времени закрытия вакансии; удобная обработка данных – возможность прохождение теста другим человеком, подготовка к тестированию; не позволяют оценить все качества работника; высокие финансовые затраты в случае применения глубинного тестирования
Личностные опросники	Аналитика профилей в социальных сетях	+ разностороння оценка кандидата – не все кандидаты могут иметь профиль в социальных сетях, наличие закрытых профилей; высокие финансовые затраты

ИЗМЕНЕНИЕ ПОДХОДОВ К ИСПОЛЬЗОВАНИЮ РЕЗУЛЬТАТОВ ОЦЕНКИ НА ПРАКТИКЕ

ТЕНДЕНЦИИ

- НАРАСТАЮЩЕЕ РАЗНООБРАЗИЕ РАБОЧЕЙ СИЛЫ (DIVERSITY: AGE, GENDER, CULTURAL)
- ИССЛЕДОВАНИЯ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ТАЛАНТАМИ

СОКРАЩЕНИЕ И ПЕРЕРАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛА ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ

- Возрастание правовой роли оценки при проведении процессов высвобождения персонала
- Усиление значения социальной ответственности руководителей и работников кадровых служб

НЕОБХОДИМА ДИДЖИТАЛИЗАЦИЯ ВСЕЙ РАБОТЫ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ, В ПЕРВУЮ ОЧЕРЕДЬ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА

HR-СПЕЦИАЛИСТЫ И ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

50% Имеют представление о новых технологиях

43% BigData

43% Чат-боты

37% Искусственный интеллект

ИНТЕРЕС К ИЗУЧЕНИЮ

43% Предиктивная аналитики

37% Блокчейн

34% Виртуальная реальность

32% Искусственный интеллект

32% Дополненная реальность

Доля применения цифровых технологий в области решения задач рекрутинга

82% Автоматизация баз данных кандидатов

82% Поиск и привлечение кандидатов на вакансию

27% Проведение интервью и других оценочных мероприятий

HR-СПЕЦИАЛИСТЫ И ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

НАИБОЛЕЕ ПОЛЕЗНЫЕ ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

9000 специалистов
из 39 стран

59% Онлайн оценивание «гибких» навыков

28% Оценивание в виртуальной реальности

18% Видеоинтервью

>80% Искусственный интеллект возьмет на себя большую часть процессов по собеседованию с кандидатами и идентификации талантов, однако, несмотря на это человеческий труд в оценке персонала не будет полностью вытеснен

ЦИФРОВИЗАЦИЯ БЛИЖЕ ЧЕМ КАЖЕТСЯ

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ