

Г.Г. Казанцева, Т.Н. Борисова

Сибирский государственный индустриальный университет

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ОЦЕНКИ ПОТЕНЦИАЛА ЛИЧНОСТИ В ЭПОХУ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Преобразование приоритетных отраслей экономики и социальной сферы посредством внедрения цифровых технологий и платформенных решений является не только государственной стратегической целью, но и обуславливает практическую деятельность человека во многих сферах его жизни [1]. Так, в сфере подбора персонала активно применяется искусственный интеллект для оценки соискателя на соответствие должности. Используются роботы на всевозможных каналах связи: электронная почта, SMS-сообщения, мессенджеры, видеосервисы (например HireVue, который не просто записывает собеседования с соискателями на видео, но и оценивает их профессиональные компетенции) [2]. Набирает популярность геймификационная технология, которая позволяет сделать рабочие процессы более увлекательными, добавить в процесс работы дух состязания [3]. Появились и крупные разработчики таких технологий, предоставляющие возможность внедрить геймификацию как в образовательных учреждениях, так и при отборе, обучении и развитии персонала в иных организациях, применяющих современные интерактивные технологии – компьютерные симуляторы [4].

Информационно-интеллектуальные системы, геймификация значительно упрощают и оптимизируют деятельность в области управления персоналом. Однако существует проблема низкого доверия к результатам, полученным с привлечением искусственного интеллекта, и низкой мотивации сотрудников в использовании геймификации бизнес-процессов по сравнению с обычными компьютерными играми [2, 3].

В рамках научно-исследовательской работы кафедры менеджмента и отраслевой экономики СибГИУ, выпускающей бакалавров и магистров по направлениям подготовки «Управление персоналом» и «Менеджмент», проводятся исследования по теме «Личностный потенциал как фактор успешной реализации кадровой политики современной организации». Эта тема исследования выбрана как наиболее востребованная и отвечающая современным тенденциям кадровой

политики современных организаций, где каждый сотрудник – это конкурентное преимущество компании (кадры решают все!). При разработке приведенных ниже положений применения современных цифровых технологий при оценке личностного потенциала учтены достоинства и недостатки существующих информационно-интеллектуальных технологий и систем, используемых при управлении персоналом.

Первое положение: термин «потенциал личности» и его применение дифференцируются в зависимости от целей его использования (акмеологическая, адаптационная, управленческая, организационная, профессионально-личностная и т.д.) [5, 6]. Это связано с тем, что потенциал личности является многогранным, играет важную роль в период адаптации к условиям жизнедеятельности, в формировании профессиональных навыков, оказывает влияние на успешность самореализации, карьеру, развитие своих способностей [6]. Наиболее популярна в современных условиях оценка творческих, лидерских, интеллектуальных потенциалов. В связи с этим отличаются и критерии оценки потенциала.

Второе положение: особенности личности, которые сформированы в мире цифровых технологий (клиповое мышление, «заточенность» под работу с визуальными образами и другие социально-психологические особенности новых поколений), должны учитываться при разработке методов оценки личностного потенциала.

Третье положение: рекомендуется дополнение существующих интеллектуальных цифровых технологий и систем оценки потенциала личности инструментами, основанными на использовании оборудования, фиксирующего физиологические параметры тестирующихся (положение зрачка, пульс и т.д.) для повышения доверия к искусственному интеллекту.

Перечисленные положения использованы при создании компьютерной программы «Divergent direction», выявляющей потенциальные способности для обучения инженерных групп профессий, таких как инженер-организатор, инженер-исследователь, инженер-конструктор,

инженер-эксплуатационник, инженер прочих функциональных подразделений. В настоящее время эта программа проходит апробацию при профориентационном тестировании абитуриентов СибГИУ, в том числе в работе приемной комиссии [7].

Методика тестирования, заложенная в компьютерную программу, является универсальной, так как имеется возможность изменять критерии оценки личностного потенциала в соответствии с запросами клиента, а стимульный материал теста – под половозрастные особенности тестируемых. Процесс тестирования в разработанной программе увлекательный, так как основан на технологии геймификации, а выбор тестируемого верифицируется системой таймера времени, следящей за фокусом внимания на объекте выбора тестируемым. Тем самым повышается надежность результатов тестирования.

Разработанная программа компьютерного профориентационного тестирования «Divergent direction» создавалась под руководством доцента кафедры менеджмента и отраслевой экономики с привлечением психологов, программистов, патентоведов, дизайнера и работников приемной комиссии СибГИУ. Программа основана на научных методах оценки потенциала личности, прошла внешнюю экспертизу, получила признание на международных образовательных выставках-ярмарках.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 (ред. от 19.07.2018) «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
2. Сергеева О. Искусственный интеллект в подборе: обнажаем теневые стороны. Какие сложности возникают у HR-ов с чат-ботами и роботами [Электронный ресурс]: Директор по персоналу. 2018. №3. – Режим доступа: <https://e.hr-director.ru/article.aspx?aid=624535> (дата обращения: 03.03.2019).
3. Зарянова Я.В., Великих П.К. HR-геймификация: как использовать игровые технологии в управлении персоналом // Международный научный журнал «Инновационная наука». 2015. № 10. С. 53, 54.
4. Онлайн платформа Simulizator [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <http://simulizator.com> (дата обращения: 03.03.2019).
5. Личностный потенциал: структура и диагностика / Под ред. Д.А. Леонтьева. – М.: Смысл, 2011. – 680 с.
6. Тавилова Н.Н. Личностный потенциал как фактор успешной реализации кадровой стратегии. В кн.: Психология в России и за рубежом: материалы II Междунар. науч. конф., г. Санкт-Петербург, ноябрь 2013 г. – СПб.: Реноме, 2013. С. 98 – 103. – URL <https://moluch.ru/conf/psy/archive/109/4480> (дата обращения: 27.02.2019).
7. Казанцева Г.Г., Хомичева В.Е., Франк Е.Я., Гордеева О.В. Профориентационная методика тестирования с использованием программного продукта «Divergent direction» (на примере ФГБОУ ВО «СибГИУ»). – В кн.: Современные вопросы теории и практики обучения в вузе. Сб. науч. тр. – Новокузнецк: ИЦ СибГИУ, 2017. Вып. 20. С. 119 – 124.

© 2019 г. Г.Г. Казанцева, Т.Н. Борисова
Поступила 15 марта 2019 г.