

**Федотова Н.А.,**  
студентка ИГиП ТюмГУ,  
направления «Юриспруденция»  
магистерской программы «Корпоративный юрист»<sup>1</sup>

УДК 349.2

## **ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА ОЦЕНКУ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ: СОВРЕМЕННЫЕ ВЫЗОВЫ ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ**

**Аннотация.** Вопросы цифровизации охватывают все больше новых сфер жизнедеятельности общества позволяя упростить сложные механизмы и сократить бюрократические процедуры. Трудовые правоотношения также сталкиваются с новыми вызовами современных технологий. Перестраивается модель взаимоотношений работника и компании, их взаимодействие происходит не только в реальности, но и через электронные средства связи, в том числе сеть Интернет. Появляются новые виды работы: дистанционная (удаленная) работа. В результате чего привычная оценка деятельности персонала вынуждена изменяться и модернизироваться под действием современных реалий. В новых условиях оценка персонала является инструментом определения эффективности деятельности сотрудников. В результате чего представляется актуальным рассмотреть принимаемые законодателем новшества в трудовые правоотношения и элементы, оставшиеся без его внимания, но требующие правового регулирования на примере с некоторыми зарубежными странами. В статье рассматриваются возможности цифровизации в целях оценки персонала.

---

<sup>1</sup> Научный руководитель: О.А. Курсова, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин ИГиП ТюмГУ, кандидат юридических наук.

**Ключевые слова:** оценка персонала, аттестация работников, цифровая экономика, независимая оценка квалификации

Вопрос аттестации работников во всех сферах является важным аспектом хозяйственной деятельности предприятий<sup>1</sup>. Однако в некоторых областях данный вопрос относится к сверхважным. Так в области промышленной безопасности по статистике треть аварий на производстве происходила из-за человеческого фактора<sup>2</sup>. В результате этого основным требованием проводимой аттестации в данной области являлось минимизирование аварий на опасных производственных объектах путем выявления неквалифицированных работников на предприятиях. Для достижения указанной цели 25 октября 2019 г. Правительством РФ было принято постановление № 1365 (далее – Постановление № 1365), которым утверждено Положение об аттестации в области промышленной безопасности, по вопросам безопасности гидротехнических сооружений, безопасности в сфере электроэнергетики (далее – Положение об аттестации в области промышленной безопасности). Во исполнение указанного постановления 6 ноября 2019 г. Ростехнадзор принял приказ № 424 Об утверждении временного порядка предоставления федеральной службой по экологическому, технологическому и атомному надзору государственной услуги по организации проведения аттестации в области промышленной безопасности, по вопросам безопасности гидротехнических сооружений, безопасности в сфере электроэнергетики (далее – Приказ № 424). Аттестация работников в сфере промышленной безопасности проводится один раз в пять лет (ч. 5 ст. 14.1. Федерального закона «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» от 21.07.1997 № 116-ФЗ) и ранее

---

<sup>1</sup> Курсова О.А. Правовое регулирование управления персоналом. Учебное пособие 1-е изд. - Сер. 76 Высшее образование. М., Юрайт. 2020. С. 240.

<sup>2</sup> Котельников, В. В. Риск-ориентированный подход к аттестации специалистов в организациях, эксплуатирующих опасные производственные объекты / В. В. Котельников, Е. В. Егельская, А. А. Короткий // Научно-технический вестник Брянского государственного университета. 2018. № 3. С. 292-303. DOI 10.22281/2413-9920-2018-04-03-292-303.

процесс ее проведения был разрознен между предприятиями и территориальными комиссиями Ростехнадзора, что зачастую на практике порождало ряд проблем. Так при проведении аттестации в организации могли не уведомляться территориальные органы Ростехнадзора (в нарушение ранее действовавшего Приказ Ростехнадзора от 29.01.2007 № 37), не велись реестры прохождения аттестаций работниками и т.д.

В настоящее время Положением об аттестации в области промышленной безопасности введена в действие процедура проведения аттестации работников посредством применения Единого портала тестирования ([www.gosnadzor.ru/eptb](http://www.gosnadzor.ru/eptb)), вступившее в силу с 1 ноября 2019 г<sup>1</sup>. Единый портал тестирования призван качественно усовершенствовать процедуру проведения аттестации работников, поскольку осуществляет аттестацию в режиме реального времени, что позволяет исключить какое-либо вмешательство в прохождение тестирования работником и результаты тестирования. Единый портал тестирования работает с использованием средств криптографической защиты информации, что обеспечивает конфиденциальность и достоверность прохождения теста работником. Кратко процесс тестирования выглядит следующим образом. Аттестуемому на компьютере формируется тест из 20 вопросов, базирующийся на имеющихся в базе портала вопросах (п. 57 Приказа № 424) путем случайной выборки и дается 20 минут на его прохождение. По завершении тестирования аттестуемому под роспись выдается индивидуальный лист, где указываются заданные вопросы и приведенные ответы на них. В автоматическом режиме на портале формируется протокол заседания аттестационной комиссии об аттестации или об отказе в аттестации работника (п. 21. Постановления № 1365). После чего сведения об аттестации заносятся в реестр аттестованных лиц (п. 23. Постановления № 1365).

---

<sup>1</sup> п. 14 Положения об аттестации в области промышленной безопасности, по вопросам безопасности гидротехнических сооружений, безопасности в сфере электроэнергетики, утв. Постановлением Правительства РФ от 25.10.2019 № 1365 // <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201910290010> (дата обращения: 16.06.2021)

Таким образом, цифровизация аттестования работников в области промышленной безопасности позволила Ростехнадзору контролировать процесс проведения аттестации всеми субъектами, установленными в Федеральном законе № 116-ФЗ. Уменьшился риск проведения предприятиями аттестации работников некачественно, поскольку несомненными преимуществами такой системы являются прозрачная процедура прохождения аттестации, единая база вопросов, унифицированная форма проведения аттестации, формирование онлайн результатов аттестования, а также проведение аттестации без отрыва работника от производственной деятельности. В настоящее время процедура аттестования с использованием единого портала проходит апробацию, и только через время можно будет говорить о результативности данного новшества и возможности его внедрения в другие области жизнедеятельности людей.

Другим представляющим интерес проектом является федеральный проект «Кадры цифровой экономики» (далее – федеральный проект)<sup>1</sup>, который был принят во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

В условиях существующей четвертой индустриальной революции меняются и требуемые компетенции персонала. Под четвертой индустриальной революцией следует понимать введение автоматизированного цифрового производства на предприятиях, которое управлялось бы интеллектуальными системами при взаимодействии с людьми<sup>2</sup>.

В настоящее время становятся востребованными такие профессии как специалист в сфере информационной безопасности, аналитик, веб-дизайнер, интернет-маркетолог и т.д. В результате чего государство должно содействовать освоению гражданами новых компетенций цифровой

---

<sup>1</sup> Паспорт федеральной программы «Кадры для цифровой экономики». URL: <https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/866/>

<sup>2</sup> Tadadvisor. Государство. Бизнес. IT. URL: <https://www.tadviser.ru> (дата обращения: 10.06.2021).

экономики и приобретение ими цифровой грамотности, а также профессиональной подготовке высококвалифицированных кадров. Это является основной целью федерального проекта. По данным проекта к 2024 г. планируется, что 40 % населения будут обладать цифровой грамотностью, а в институтах будут выпускать студентов с навыками цифровой экономики<sup>1</sup>.

По мере перехода к цифровым компетенциям должна меняться и оценка этих компетенций. В 2019 г. Российской академией народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС) был выигран госконтракт на разработку открытой модели независимой оценки компетенций цифровой экономики<sup>2</sup>.

Под компетенциями цифровой экономики понимаются компетенции, необходимые человеку для решения задач, или достижения результата в условиях глобальной цифровизации общественных и бизнес-процессов (п. 2 Приложения № 1 к Методике расчета показателя «Количество выпускников системы профессионального образования с ключевыми компетенциями цифровой экономики, Тысяча человек», утвержденной приказом Минэкономразвития России от 24 января 2020 г. № 41). Перечень компетенций цифровой экономики актуализируется ежегодно Минэкономразвития России. На 2020 г. к таким компетенциям относятся: коммуникация и кооперация в цифровой среде, посредством использования цифровых средств, саморазвитие в условиях неопределенности, управление информацией и данными, креативное и критическое мышление в цифровой среде.

Под независимой оценкой компетенций понимается то, что оценка не зависит от полученного гражданином профессионального образования. Такая оценка ориентирована в первую очередь на граждан, занимающихся самообучением и обладающих определенным опытом работы. По своему

---

<sup>1</sup> Конференция Show Digital. [Электронный ресурс] URL: <https://runetid.com/event/rif-showdigital2020/> (дата обращения: 14.06.2021).

<sup>2</sup> Григорьев, В. Ю. Открытая модель независимой оценки компетенций цифровой экономики / В. Ю. Григорьев // Управленческое консультирование. – 2020. – № 9(141). – С. 54-61. – DOI 10.22394/1726-1139-2020-9-54-61.

назначению данная оценка близка к независимой оценке квалификации, закрепленной в Федеральном законе от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации». Во второй случае независимой оценке подлежит соответствие квалификации работника, установленного для его должности профессиональному стандарту. Отличие происходит и по своему методу осуществления, цели, субъектному составу и правовому закреплению отличается.

Так какой же представляется независимая оценка компетенций цифровой экономики? В настоящее время независимая оценка компетенций цифровой экономики на федеральном уровне не утверждена. Однако в 2020 г. РАНХиГС запустил пилотный проект интернет-сервис «Электронный сервис самооценки компетенций», расположенному по адресу [vitrinadiagnostik.ru](http://vitrinadiagnostik.ru) по оценке гражданами своих компетенций в цифровой экономике и принял ряд положений о порядке проведения независимой оценки компетенций цифровой экономики и положение о форматах независимой оценки компетенции цифровой экономики. Независимая оценка компетенция проводится путем выбора гражданином из витрины возможных диагностик независимых оценок компетенций ту, которую он хочет пройти. Результаты независимой оценки компетенций отображаются в профиле компетенций гражданина на интернет-сервисе, в результате чего работодатель может оценить необходимость найма того или иного работника к себе в организацию, а гражданин понять какие компетенции ему следует подтянуть. Независимая оценка компетенция – это современной вызов работодателям; возможность отказа от формальных требований к работникам и принятия к сведению именно текущих знаний, навыков и умений человека, полученных им самостоятельно или по прошествии прохождения курсов.

Таким образом, на основании приведенных выше примеров, можно проследить тенденцию перехода политики государства к совершенствованию правового регулирования автоматизированных сфер, что находит свое отражение и в деятельности коммерческих предприятий. Так все

работодатели в 2020 г. столкнулись с необходимостью применения новых методов оценки деятельности персонала при введении на федеральном уровне новой формы трудоустройства дистанционной (удаленной) работы – ст. 312.1 ТК РФ. В результате чего на зарубежном и российском рынках появилось множество предложений (платформ и приложений), позволяющих получать информацию о деятельности работников, в том числе путем использования когнитивной аналитики, учета рабочего времени.

Так, компания Harver разработала программное обеспечение, которое оценивает сотрудников перед их наймом<sup>1</sup>. Поскольку процесс найма нового сотрудника всегда подвержен субъективному отбору кандидатов на первом этапе, компания Harver предложила использовать автоматизированный процесс отбора кандидатов искусственным интеллектом. Искусственный интеллект оценивает кандидатов по заданным работодателем критериям и заданиям, помогая убрать субъективную оценку кандидата. Как указано на сайте компании ее программным обеспечением пользуются такие компании как Burger King, Booking.com, McDonalds, Netflix и другие.

Следующим интересным продуктом является iMocha, позволяющий оценить навыки кандидатов на платформе по средствам использования постоянно пополняющейся базы данных тестов, вопросов, заданий и после пригласить понравившихся кандидатов на собеседование. Чем интересна система? У программного обеспечения имеется контроль кандидатов при прохождении ими тестирования, за ними ведётся видео- и аудио-наблюдение, блокируется экран компьютера только на прохождение теста, если кандидат попытается использовать браузер, программа об этом напишет в итоговом отчете.

Схожий продукт выпустила компания Vervoe, который оценивает именно знания и навыки кандидата<sup>2</sup>. Их главный девиз оценивать кандидата по его умениям и навыкам, а уже после смотреть резюме и приглашать на

---

<sup>1</sup> <https://harver.com> (дата обращения: 18.06.2021)

<sup>2</sup> <https://vervoe.com> (дата обращения: 18.06.2021)

собеседование. Программа имеет базу тестов, созданных специалистами в своей области с возможностью создания собственных вопросов. Затем работодателем устанавливаются критерии оценки кандидатов и выбираются необходимые для должности навыки. Проверка кандидатов путем использования тестирования и заданий позволяет оценить навыки кандидатов для решения повседневных рабочих задач.

Американская компания HireVue разработала продукт, помогающий проводить видео-собеседования с кандидатами<sup>1</sup>. Используемый в продукте искусственный интеллект анализирует кандидата по трем параметрам: речи и мимике, а также высказываниям. Собеседование проводит непосредственно искусственный интеллект Vira, который задает вопросы кандидатам и дает задания, выбираемые работодателем. После проведения собеседования искусственный интеллект выставляет оценку кандидатам, после чего направляет данные сотруднику кадров с их ранжированием. В результате чего это способствует сокращению времени найма сотрудников, а также позволяет обратить внимание на лучших кандидатов по словам директор отдела кадров Hilton Эмбер Вивер<sup>2</sup>.

И последнее пользующееся популярностью программное обеспечение Pymetrics<sup>3</sup>. Данная программа делает вывод о кандидате после прохождения им игры (всего в компании разработано и запатентовано 12 игр), которые оценивают его когнитивные и эмоциональные данные, а именно сосредоточенность, внимательность, умение принимать решение, толерантность и другие качества. После чего кандидат проходит видео резюме с сотрудником отдела кадров. Кандидаты, не подходящие для одного работодателя, могут попасть к другому, поскольку их данные хранятся в базе Pymetrics. Кроме того, на основе анализа прохождения игр система может рекомендовать подходящую для данного кандидата профессию.

---

<sup>1</sup> <https://www.hirevue.com/> (дата обращения: 18.06.2021)

<sup>2</sup> От веб-камер до искусственного интеллекта — развитие технологии проведения собеседований на платформе HireVue <https://vc.ru/hr/46932-ot-veb-kamer-do-iskusstvennogo-intellekta-razvitie-tehnologii-provedeniya-sobesedovaniy-na-platforme-hirevue> (дата обращения: 19.06.2021)

<sup>3</sup> <https://www.pymetrics.ai> (дата обращения: 18.06.2021)

Приведенные примеры свидетельствуют о постепенном переходе сферы найма сотрудников от обычных сотрудников кадров к искусственному интеллекту. В результате чего работодатели получают беспрецедентные возможности по сбору конфиденциальной информации о сотруднике, контролю за его рабочей деятельностью, дальнейшем прогнозировании его поведения и т.д.

Напомню, что конфиденциальная информация включает в себя персональные данные, закрепленные в ст. 3 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» (далее – ФЗ № 152-ФЗ). В п. 1 этой статья указывается, что к персональным данным относится любая информация о физическом лице, прямо или косвенно его определяющая. Так, даже информация, относящаяся к паспортным данным, ИНН и другая признается судами персональными данными<sup>1</sup>. По закону работодатель должен получить согласие на обработку персональных данных от кандидата и работника (п. 1.1. ст. 3, ст. 9, п. 6 ч. 1 ст. 18.1 ФЗ № 152-ФЗ, п. 8 ст. 86 ТК РФ).

Относится ли сбор, обработка и использование данных интеллектуального анализа к персональным данным человека? Если есть возможность обезличивания субъекта персональных данных, обработка персональных данных допускается в целях государственного и муниципального контроля, установленного введенным в 2020 г. Федеральным законом от 24.04.2020 № 123-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального регулирования в целях создания необходимых условий для разработки и внедрения технологий искусственного интеллекта в субъекте Российской Федерации - городе федерального значения Москве и внесении изменений в статьи 6 и 10 Федерального закона «О персональных данных». Относительно коммерческих или некоммерческих организаций в указанном федеральном

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 04.07.2017 по делу № 33-6394/2017; Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 11.10.2017 N 33-19446/2017 по делу № 2-2998/201.7

законе и ФЗ № 152-ФЗ ничего не оговаривается, поэтому думается, что применительно к ним получение согласия от субъектов персональных данных обязательно. В подтверждение данного вывода выступают также и положения о согласии и обработке персональных данных, приведенных выше компании, опубликованных у них на сайтах.

Следует упомянуть, что научных кругах обсуждается проблема использования интеллектуальных систем при приеме на работу в связи с возможной дискриминацией по отношению к претендентам на работу<sup>1</sup>. Так, приводят пример того, что при выборе необходимых критериев в системе с искусственным интеллектом можно преднамеренно отсеивать определенную категорию людей. Например, при выборе определенной профессии, наименования направления образования могут быть отсеяны пожилые люди, поскольку если в описании вакансии будет требоваться степень в области, которой не было 20 лет назад, указанная группа не будет учитываться искусственным интеллектом при выборке претендентов. Таким образом, использование современных технологий может привести к дискриминации на работе по признаку возраста, в силу сокращения пожилых людей из-за их технической неподкованности<sup>2</sup>. В таком случае работодателям необходимо понимать, как принимаемые ими решения влияют на рабочие места в компании, и убедиться, что используемые критерии для найма, продвижения и увольнения работников, являются юридически обоснованными.

В результате вышеизложенного можно подвести следующий итог. Законодателем, в том числе зарубежных стран, не определен порядок использования искусственного интеллекта компаниями, кто будет нести ответственность за сделанный искусственным интеллектом выбор в пользу того или иного кандидата, работодатель или создатель искусственного интеллекта. Не закреплён термин цифровых технологий, что они включают в

---

<sup>1</sup> The Legal and Ethical Implications of Using AI in Hiring URL: <https://hbr.org/2019/04/the-legal-and-ethical-implications-of-using-ai-in-hiring> (дата обращения: 18.06.2021).

<sup>2</sup> How Is Artificial Intelligence Changing the Workplace? URL: <https://www.shrm.org/resourcesandtools/legal-and-compliance/employment-law/pages/artificial-intelligence-is-changing-the-workplace.aspx> (дата обращения: 18.06.2021).

себя и порядок их внедрения и использования в трудовых правоотношениях. Думается, что с повсеместным применением искусственного интеллекта и цифровых технологий придет и правовое регулирование трудовой сферы, ее цифровизация.

### Список литературы

1. How Is Artificial Intelligence Changing the Workplace? URL: <https://www.shrm.org/resourcesandtools/legal-and-compliance/employment-law/pages/artificial-intelligence-is-changing-the-workplace.aspx> (дата обращения 18.06.2021).
2. Tadadvisor. Государство. Бизнес. IT. URL: <https://www.tadviser.ru> (дата обращения: 10.06.2021).
3. Григорьев, В. Ю. Открытая модель независимой оценки компетенций цифровой экономики / В. Ю. Григорьев // Управленческое консультирование. – 2020. – № 9(141). – С. 54-61. – DOI 10.22394/1726-1139-2020-9-54-61.
4. Конференция Show Digital. [Электронный ресурс] URL: <https://runetid.com/event/rif-showdigital2020/> (дата обращения: 14.06.2021).
5. Котельников, В. В. Риск-ориентированный подход к аттестации специалистов в организациях, эксплуатирующих опасные производственные объекты / В. В. Котельников, Е. В. Егельская, А. А. Короткий // Научно-технический вестник Брянского государственного университета. – 2018. – № 3. – С. 292-303. – DOI 10.22281/2413-9920-2018-04-03-292-303.
6. Курсова О.А. Правовое регулирование управления персоналом. Учебное пособие 1-е изд. - Сер. 76 Высшее образование. Изд. Юрайт. М., 2020. 414 с.
7. Мельничук, А. В. Геймификация как эффективный инструмент оценки кандидатов при подборе персонала / А. В. Мельничук, Ю. А. Мельничук // Материалы Ивановских чтений. – 2016. – № 2(6). – С. 110-116.

8. От веб-камер до искусственного интеллекта — развитие технологии проведения собеседований на платформе HireVue [Электронный ресурс] URL: <https://vc.ru/hr/46932-ot-veb-kamer-do-iskusstvennogo-intellekta-razvitie-tehnologii-provedeniya-sobesedovaniy-na-platforme-hirevue> (дата обращения: 10.06.2021).

9. Паспорт федеральной программы «Кадры для цифровой экономики». URL: <https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/866/>.