

УДК 338.22.021.2

О. М. Комарова

ГОУ ВО МО «Государственный гуманитарно-технологический университет»,
Орехово-Зуево, e-mail: ustyga@yandex.ru

В. Г. Ежкова

ГОУ ВО МО «Государственный гуманитарно-технологический университет»,
Орехово-Зуево, e-mail: eva3015@yandex.ru

РЕПУТАЦИОННЫЙ СКОРИНГ В ИННОВАЦИОННОМ РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Ключевые слова: репутационный скоринг, скрининговый отбор, рекрутинг, прелиминаринг, синергитический эффект.

Данная статья посвящена описанию особенностей использования репутационного скоринга современными российскими компаниями. Целью статьи является исследование свойств и принципов действия системы репутационного скоринга, а также определения его роли в инновационном развитии социально-трудовых отношений. Методологией исследования выступают системный и институциональный подходы к изучению процесса формирования и развития социально-трудовых отношений. В статье показано, что использование репутационного скоринга приводит к позитивным изменениям в сфере регулирования рынка труда и вопросов занятости, позволяя осуществлять более эффективный подбор кадров. За счет этого расширить потенциальные возможности бизнеса на повышение своей конкурентоспособности, доходности и рентабельности. Особое внимание уделено вопросам, связанным с реализацией инновационных методов поиска и подбора кадров, как инструмента влияния на трансформацию социальных отношений. Автором разработаны предложения по развитию системы репутационного скоринга и более активному ее использованию в процессе инновационного развития социально-трудовых отношений.

О. М. Komarova

State University OF Humanities and technology, Orekhovo-Zuyevo,
e-mail: ustyga@yandex.ru

V. G. Ezhkova

State University OF Humanities and technology, Orekhovo-Zuyevo,
e-mail: eva3015@yandex.ru

REPUTATION SCORING IN INNOVATIVE DEVELOPMENT OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS

Keywords: reputation scoring, screening selection, recruiting, pre-mining, and synergistic effect.

This article describes the features of using reputation scoring by modern Russian companies. The purpose of the article is to study the properties and principles of the reputation scoring system, as well as to determine its role in the innovative development of social and labor relations. The research methodology is based on systemic and institutional approaches to the study of the process of formation and development of social and labor relations. The article shows that the use of reputation scoring leads to positive changes in the field of labor market regulation and employment issues, allowing for more effective recruitment. Due to this, expand the potential of the business to increase its competitiveness, profitability and profitability. Special attention is paid to issues related to the implementation of innovative methods of search and selection of personnel as a tool for influencing the transformation of social relations. The author has developed proposals for the development of the reputation scoring system and its more active use in the process of innovative development of social and labor relations.

Динамичное инновационное развитие отечественной экономики предполагает формирование социально-трудовых отношений нового типа, генерируемых нарастающим влиянием инновационных моделей трудовой деятельности,

когнитивных и сквозных цифровых технологий, а также информатизации и максимальной роботизации трудовых процессов. Новый (инновационный) тип социально-трудовых отношений предусматривает применение сетевого подхо-

да при выстраивании функциональных связей и рабочих отношений, учитывающих последние преобразования морально-этических ценностных ориентиров и потребностей участников системы экономических отношений.

Инновационное развитие социально-трудовых отношений связано с постоянным усложнением производственно-технологических процессов, глобализацией информационно-экономических систем, возрастающей скоростью оптимизации административно-управленческих расходов, а также повышением влияния факторов консолидации принципов, норм и правил делового поведения.

Различным аспектам построения эффективных социально-трудовых отношений посвящен широкий круг исследований, как отечественных, так и зарубежных авторов. Среди них хотелось бы выделить научно-исследовательские работы В. Ойкена, Ф. Хайека, М. Фридмана, Л.В. Санкова, Г.Ю. Лазарева, Е.Н. Кинько, О.В. Мраморнова и др., в которых рассматривается подверженность социально-трудовых отношений постоянной трансформации под воздействием изменяющихся требований к профессиональным и личностным качествам трудящихся, в виду влияния многочисленных экономических, организационно-технических, нормативно-правовых и социокультурных факторов.

При изучении и оценке глубины проблем инновационного развития социально-трудовых отношений, использовались труды зарубежных ученых, рассматривающих различные аспекты теории инновационного развития экономики и общества (Дж. Гэлбрейт, Р. Нельсон, М. Портер, П. Ромер, Б.Санто и др.). Рассуждения о влиянии инновационного развития российской экономики на формирование и использование человеческих ресурсов современным бизнесом представлены в научных трудах Е.В. Камко, С.Г. Кирдина-Чэндлер, В.Ю. Сапрыкина, Е.А. Дегтяренко, Д.Р. Амирова, Е.Ю. Кузнецова, С.В. Кузнецов и др. Перечисленные авторы описали фундаментальную роль человеческих ресурсов (капитала) в развитии институциональной структуры национальной инновационной системы.

Однако при всем многообразии теоретических подходов к исследованию особенностей формирования и развития социально-трудовых отношений вопросы использования преимуществ репутационного скоринга для дальнейшего их инновационного развития до настоящего времени не исследованы. Недостаточно изучено действие цифровых технологий на вид, форму и структуру социально-трудовых отношений складывающихся в современных предприятиях. Также не раскрыты основные свойства и достоинства применения репутационного скоринга, как технологии автоматизированной оценки трудовых ресурсов являющихся одним из инструментов цифровизации общества, «при переходе к экономике знаний» [4, с. 11].

Вместе с тем, глобализация экономических связей, развитие и внедрение цифровых технологий формируют анти-социальные и антигуманистические хозяйственные отношения, социальную дискриминацию неквалифицированной и низко квалифицированной рабочей силы, существенное сокращение социальных гарантий, приводят к распространения частичной или неполной занятости и динамичному росту безработицы. Кроме всего прочего, на развитие социально-трудовых отношений оказало влияние активное внедрение сквозных технологий цифровой экономики, таких как: большие данные, искусственный интеллект, квантовые и нейротехнологии, технологии виртуальной и дополнительной реальности, робототехника, сенсорика и т.д. Данные технологии трансформировали основу построения и развития социально-трудовых отношений – это механизм эффективного подбора персонала. Требуя от руководителей современного бизнеса разработки и внедрения инновационных методов и инструментов реализации данного механизма. Так например, до недавнего времени работодатели активно использовали в качестве инструментов поиска и подбора кадров анализ и оценка заявительных документов, собеседование и тестирование претендентов, помощь кадровых агентств, рекламные объявления в СМИ, рекомендации родственников и др. В современных условиях

хозяйствования в качестве инновационных методов используются системы автоматизированного digital-отбора, onlain-досье на будущего работника, brainteaser-интервью, Executive Search, скрининговый отбор, Скрининг-комната, рекрутинг, прелиминаринг, Headhunting. Разберем данные инновационные методы более подробно.

1. Автоматизированный digital-отбор – это самообучающаяся роботизированная программа, которая в автоматизированном режиме осуществляет выборку резюме с сайтов по поиску работы по параметрам предоставляемых вакансий также осуществляет обзвон кандидатов и видеопросмотр интервьюирование их.

2. Onlain-досье на будущего работника – это способ сбора необходимой информации о соискателе на должность из всех легко доступных источников, позволяющая руководству компании учесть характерные особенности личности и принять верное управленческое решение.

3. Brainteaser-интервью – этот способ позволяет оценить интеллектуальные возможности и креативно- профессиональные способности у соискателей на умственный труд, требующий оригинального мышления, творческих способностей и логических рассуждений, а также определенной стрессоустойчивости. В настоящее время в процессе найма персонала могут быть также использованы, стрессовое и ситуационное интервью.

4. Рекрутинг (recruiting) – это способ поиска и отбора специалистов, т.е. найма специально обученным человеком (профессиональным кадровым агентом, кадровым аутсорсером), связанный с оценкой профессиональных качеств будущего сотрудника и использование интернет-ресурсов и специализированных приложений, а также «сарафанного радио». В настоящее время различают следующие технологии рекрутинга: digital-рекрутинг, реферальный рекрутинг, скрининг или поверхностный рекрутинг.

5. Прелиминаринг (Preliminaring) – это весьма распространенный способ «найма персонала среди студентов, вовлечение их в процесс производства посредством производственной практики или стажировки. Такой способ лучшим

образом подходит для инновационных предприятий и организаций с курсом на динамическое развитие. Для предпринимателя это будет означать получение новых идей от лояльных молодых сотрудников и обновления устоявшегося коллектива за счет свежих кадров. При привлечении перспективной рабочей силы организация может взять курс на освоение новых рынков и внедрение современных способов ведения производства» [1, с.75].

6. Скрининговый отбор – это способ быстрого отбора кадров, который включает проведение таких процедур как: анализ рынка актуальных вакансий, первоначальный отбор кандидатов путем соотнесения заявки работодателя и предлагаемых условий труда к профессиональным качествам кандидата на вакансию и его требований к условиям труда, анализ полученных от претендентов резюме, выдача работодателю кадровым агентством пакета актуальных резюме для принятия им окончательного решения. По средствам скринингового отбора нанимают как правило специалистов среднего и младшего звена в течение срока от одного до десяти дней.

7. Скрининг-комната – это производная метода быстрого отбора персонала, т.е. скринингового отбора, но с другой более упрощенной процедурой и еще быстрым периодом подбора кадров. В частности 20 минут на презентацию себя претендентом на вакансию, по принципу вопрос-ответ и 5-7 минут на личную беседу старшего сотрудника кадрового агентства с каждым кандидатом на вакантную должность и 3-5 минут на передачу данных о кандидате будущему руководителю.

8. Headhunting – это способ целенаправленного подбора персонала, который предполагает переманивание высококвалифицированных сотрудников с необходимыми навыками и опытом работы из других организаций, предлагая более выгодные и комфортные условия труда [1, с.75].

9. Executive Search – это способ найма топ-персонала, руководителей департаментов, менеджеров среднего звена, и даже членов совета директоров. Являющихся определенными высококвалифицированными специалистами, которые

уже трудятся в ведущей компании-конкуренте по отношению к компании-заказчику.

Кроме этого, в существующих условиях при выстраивании инновационной системы развития социально-трудовых отношений активно используется онлайн-сервисы сбора, обработки и оценки информации об участниках (субъектах) трудовых отношений, например таких как Онлайн-сервис IQBuzz, Онлайн-сервис Angry Analytics, Программный продукт Tableau Desktop, Программный продукт Klipfolio и др. Иными словами активно привлекается и используется система репутационного скоринга.

Репутационный скоринг сегодня представляет собой инновационную методологию системного анализа финансово-социальных рисков и морально-этических свойств личности рассматриваемого кандидата на вакантную должность. С целью определения его способностей к выполнению возлагаемых на него профессиональных задач и выявлению личностных характеристик, таких как лояльность, исполнительность, старательность, ответственность, бесконфликтность, целеустремленность и др., способствующих процветанию компании.

В основе репутационного скоринга лежит бально-классификационная модель оценки личности по типу человек-клиент-пользователь, по традиционно принятым показателям общественных свойств, финансового благополучия и психологически-личностного качеств. Данная система быстрой оценки строится на стратегической модели обработки данных с учетом заданных факторов-параметров. Таким образом, репутационный скоринг – это методология прогнозирования поведения, той или иной группы лиц (индивидуума) в зависимости от изменения степени и силы влияния различных групп социально-экономических факторов.

Впервые модель репутационного скоринга была использована в банковском секторе для оценке риска заемщика, но вскоре, данный весьма удобный инструмент управления финансовыми рисками, получил свое широкое распространение и в иных секторах коммерческой деятельности. В частности в Рос-

сии скоринговые системы на базе краудлендинговой P2B-платформы созданной по прототипу международной программы FICO Scoro активно используются различными торговыми компаниями, в системе автострахования, кадровыми агентствами, провайдерами сотовой связи, компаниями представляющими услуги по аренде жилья, медицинскими и образовательными учреждениями.

Основным отличием репутационного скоринга от социального и кредитного скоринга является спектр критериев и параметров оценки соискателя. Так в основе социального скоринга в качестве критериев выступают социальные характеристики личности, а в качестве параметров оценки соискателя выступает его присутствие в социальных сетях. Основу кредитного скоринга составляют показатели платежеспособности человека, а параметрами оценки выступают его кредитный рейтинг и кредитная история. В репутационном же скоринге критериями оценки соискателя на должность являются определенные личностные характеристики, профессиональные характеристики, мотивационные характеристики, а также характеристики финансовой ответственности и финансовой грамотности. В качестве же параметров оценки выступает уровень соответствия предъявляемым требованиям и управленческое решение о принятии на работу.

В настоящее время модель репутационного скоринга систематически модернизируется формируя сложную систему сгруппированных показателей, позволяющих объективно оценить результаты мониторинга и надзора за клиентами, частными компаниями и государственными представительными органами, т.е. объектом скоринга. Все российские модели репутационного скоринга так или иначе встроены в систему государственного управления. Все зарубежные модели репутационного скоринга оказывают добровольную информационную помощь как бизнес-компаниям, государству и частным лицам. В некоторых из них, например в системе Sesame Credit, государство принимает участие предлагая государственное медицинское обслуживание и/или государственные образовательные услуги и т.п.

Практическое использования системы репутационного скоринга имеет следующие превосходство:

1. представляет математически выраженные характеристики соискателя на должность, обладающего «необходимым бэкграундом, высоким рейтингом подтвержденных компетенций и реальным индексом работоспособности»;

2. позволяет сократить время на подбор максимально подходящих кандидатов и увеличить число обрабатываемых заявок;

3. предотвращает возможные ошибки и просчеты, которые порой допускают руководители и специалисты кадровой службы, при закрытии вакансий опираясь только на собственное мнение и опыт;

4. снижение уровня затрат на процесс подбора кадров за счет его автоматизации.

В тоже время данная система имеет следующие недостатки:

1. человека и его интеллектуально-психологические возможности оценивает специальная роботизированная программа, а она не может учитывать влияние окружающей среды на состояние соискателя в конкретный момент времени;

2. фальсификация данных, через профессионально откорректированную информацию и размещенную в социальных сетях;

3. в систему оценки попадают только те лица, которые разместили свои портфолио и данные о своей кандидатуре в списке стоп-сигналов.

На современном этапе экономического развития, ключевым вопросом, затрагивающим и беспокоящим современный общемировой бизнес, является возможность получения синергитического эффекта от реализуемых инновационных и крупных бизнес проектов. Решение данного вопроса зависит от степени регулирования и надзора за процессом инновационного развития социально-трудовых отношений, которые в настоящий момент находятся в существенной асимметрии в виду высокого уровня неравенства доходов между рабочим, служащими и управленцами и технологического обесценивания человеческого капитала.

Устранение сложившегося дисбаланса требует, во-первых, переосмысления действующих постулатов неоклассической экономической теории, которая не

соответствует существующему научно-техническому и институциональному укладу, а также концепции цифровизации экономики и общества в гетерогенной среде. Во-вторых, необходимо устранить фрагментарность и недостаточную изученность вопросов применения репутационного скоринга в качестве инструмента фактической оценки кандидатуры соискателя на конкретную должность и процесса автоматизации принятия решения о его трудоустройстве. Другими словами, исследованием концептуальных и методологических подходов к использованию репутационного скоринга в развитии системы регулирования занятости населения (рынка труда) и инновационного развития социально-трудовых отношений.

Для дальнейшего прогрессивного развития российских систем репутационного скоринга необходимо:

1. изменить систему социального управления в соответствии с цифровой деятельностью;

2. большое внимание уделить к нарушению скорости сбора, обработки и оценки актуальной информации;

3. разработать правовые антидискриминационные законы, регулирующие вопросы умышленного искажения пользовательских контентов, а также правил и норм регулирования законодательной ответственности государственных и частных учреждений за полноту описания набора стимулов и ограничений;

4. определить этические нормативы возможной полноты использования личной информации в коммерческих целях.

Вместе с этим необходимо расширить возможности использования цифровых способов и методов извлечения аксиологических данных, применения координирующих сетевых систем и технологий цифрового наджинга. Которые позволяют трансформировать решаемые задачи социального анализа и способствуют формированию социально-трудовые отношения нового типа.

Формируя систему репутационного скоринга необходимо своевременно определять функциональные требования к массиву извлекаемых данных. Вносить соответствующие изменения и корректировки в профайлы, характеризующие определенным пакетом свойств,

влияющих на возможности подбора «уникальных специалистов с особым набором компетенций, востребованных сегодня и не теряющих актуальности в ближайшей перспективе» [8, с. 187].

Следовательно, управление социально-трудовыми отношениями сегодня, в условиях развития цифровой экономики требует от российского бизнеса использования принципиально новых подходов к управлению кадрами, в том числе процессами их подбора и отбора, с применением digital-инструментов (чем и является система репутационного скоринга) и информационно-коммуникационных технологий.

Из всего выше сказанного следует, что современная система репутационного скоринга с одной стороны – это специальная система сбора и обработки определенного набора данных и сложным процессом их оценки, с другой стороны – это оптимально точная модель быстрой оценки при принятии различных решений.

Применение репутационного скоринга в инновационном развитии социально-трудовых отношений позволяет повысить эффективность трудовых процессов за счет развития функциональных полномочий, формирования

необходимой гибкости и автономности, в тоже время жесткости, устойчивости процессов самоорганизации трудовых отношений в компаниях. Кроме этого, доказан неоспоримый факт того, что практическое применение репутационного скоринга способно не только сформировать комфортные социально-трудовые отношения, но и снизить вероятность возникновения упущенных выгод и грядущих экономических проблем собственникам компании.

Однако, основной нерешенной проблемой практического применения системы репутационного скоринга в инновационном развитии социально-трудовых отношений является прямая зависимость репрезентативности выборки и точности актуального выбора от полноты базы данных, массивов и сегментарности информационного поля, а также наличие доступа к соответствующей программе и скоростному Интернету. В качестве еще одной проблемы можно выделить необходимость грамотного построения организационно-штатной модели управления предприятием и внутрикорпоративной политики управления кадрами и безопасностью бизнеса.

Библиографический список

1. Гужина Г.Н., Ежкова В.Г. Система кадрового планирования персонала // Среднерусский вестник общественных наук. 2019. Т. 14, №4. С. 71-82.
2. Кинько Е.Н. Институциональные основы социально-трудовых отношений // Вестник Института экономических исследований. 2016. №4. С. 75-80.
3. Лазарева Г.Ю. Развитие социально-трудовых отношений в системе высшего образования на основе социального партнерства // Гуманитарий Юга России. 2018. Т. 7, №6. С. 145-155.
4. Комарова О.М. Перспективы и риски стратегического управления инновациями в условиях цифровизации экономики: монография. Орехово-Зуево: ГГТУ, 2018.
5. Мамедов А.А., Комарова О.М. Командные договорённости в тайм-менеджменте // Студенческая наука Подмоскovie. Материалы Международной научной конференции молодых ученых. Орехово-Зуево: Государственный гуманитарно-технологический университет, 2018. С. 353-355.
6. Мраморнова О.В. Противоречия развития социально-трудовых отношений в эпоху глобализации // Вестник Саратовского государственного технического университета. 2012. № 4(68). С. 316-320.
7. Пашковская И.В., Валенцева Н.И. Развитие системы репутационного скоринга на примере Китая и России // Вестник евразийской науки. 2019. Т. 11, №2. С. 1-11.
8. Селезнев М.А., Гужина Г.Н. Влияние цифровой экономики на социально-экономические отношения // Актуальные вопросы современной науки Сборник статей под общей редакцией Г.Н. Гужинной. М.: Изд-во «Московский педагогический государственный университет», 2020. Т. 2. С. 185-192.
9. Федорова А.Ю., Харитонова К.Г. Синергия скоринга и страхования как средство давления на риск кредитования физических лиц // Социально-экономические явления и процесса. 2017. Т. 12, № 4. С. 160-164.
10. Шевченко А.В. Обзор «сквозных» технологий в Российской Федерации // Скиф. Вопросы студенческой науки. 2019. № 7(35). С. 1-3.
11. Яблонская А.Е., Костыкова М.Ю. Социальный скоринг как перспективная банковская технологий в системе потребительского кредитования // Российское предпринимательство. 2018. Апрель. Т. 19, № 4. С. 1143-1150.
12. Jensen M., Meckling W. Theory of the firm: Managerial Behavior, Agency costs and Ownership Structure // Journal of Financial Economics. 1976. Vol. 3. P. 305-360.