

зяйственная академия, Рязанский государственный агротехнологический университет имени П. А. Костычева – Горки – Москва – Рязань, 2023. – 200 с.

7. Поликарпова, Е. П. Факторы выращивания сельскохозяйственных культур / Е. П. Поликарпова, А.А. Соколов, Е. И. Лупова // Инновации в сельском хозяйстве и экологии : Материалы III Международной научно-практической конференции, Рязань, 15 января 2025 года. – Рязань: ФГБОУ ВО РГАТУ, 2025. – С. 384–390.

8. Мизиковский, И. Е. Выбор объектов калькулирования себестоимости продукции в условиях сельскохозяйственного производства / И. Е. Мизиковский, Е. П. Поликарпова // На страже экономики. – 2021. – №2(17). – С. 47–66.

УДК 004:331.552

ИНФОРМАЦИОННАЯ СРЕДА ОТБОРА ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ИННОВАЦИОННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

**Попов А.И., к.пед.н., доцент,
Тормышов И.С.**

*ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный технический университет»,
г. Тамбов*

Ключевые слова: кадровое обеспечение инновационной деятельности, управление персоналом, оценка компетенций, информационная безопасность.

Keywords: human resources for innovation, personnel management, competence assessment, information security.

Аннотация: Показана актуальность создания системы независимой оценки уровня профессиональной компетентности специалистов для кадрового обеспечения инновационной деятельности. Рассмотрены проблемные моменты при проведении дистанционного отбора персонала. Предложены подходы к созданию информационной безопасной системы для объективного дистанционного оценивания личностных качеств и профессиональных способностей человека.

Summary: The relevance of creating a system of independent assessment of the level of professional competence of specialists for HR support of innovation activities is shown. The problematic aspects in conducting remote personnel selection are considered. The approaches to creating an information secure sys-

tem for objective remote assessment of personal qualities and professional abilities of a person are proposed.

Активизация инновационной деятельности в контексте обеспечения конкурентоспособности предприятия на рынке предопределяет необходимость не только планомерно готовить кадры из числа действующих сотрудников, но и дополнительно привлекать специалистов – как из своего региона, так и из других [1, 2]. Первичный отбор претендентов происходит по присланным резюме, при этом определяющими будут следующие критерии: наличие необходимого уровня и направленности образования, опыт в соответствующей сфере деятельности, опыт участия в реализации инновационных проектов.

В настоящее время в цифровом пространстве отсутствуют полноценные цифровые профили претендентов, включающие подробную информацию и о качестве выполненной ими ранее работы, и непосредственно ее примеры (техническая документация инновационных проектов, финансовые отчеты о достигнутых результатах). Поэтому имеющаяся в резюме информация не позволяет объективно оценить личностные и профессиональные качества претендентов. Так оценки, полученные в период обучения, достаточно часто носят субъективный характер, при этом четырехбалльная шкала слабо дифференцирует выпускников по уровню освоения компетенций. Используемый при аттестации ряда специалистов демонстрационный экзамен дает больше информации о качестве получаемого образования, но применяемые при оценивании выполнения практического задания критерии достаточно дискуссионные.

Указанные обстоятельства обуславливают необходимость проверки компетентности претендентов в режиме реального времени, при этом необходимо учитывать возможную территориальную удаленность претендентов, а также человеческий фактор – желание предстать перед потенциальным работодателем в более привлекательном образе, что побуждает некоторых соискателей использовать не только свои знания и умения, но и ресурсы информационного пространства, и помощь других специалистов.

Задача объективного оценивания способностей человека усложняется и тем, что постоянно разрабатываются и распространяются технические и программные средства, позволяющие несанкционированно обмениваться информацией, обходить технологии защиты персональной информации и личной идентификации.

В современных условиях актуальной является задача создания информационной среды для объективного оценивания качеств и способностей претендентов на работу в инновационной организации, позволяющей избежать несанкционированного вмешательства со стороны в процесс оценивания при дистанционной форме проведения процедуры отбора

кадров. Такая система должна обеспечить также удобство претенденту в прохождении испытания и не зависеть от его текущего географического положения и времени. Проектируемая информационная система должна быть предназначена как для тестирования знаний на первом этапе, проверки практических навыков к выполнению обобщенных трудовых функций, так и оценивания готовности к творческой профессиональной деятельности через поиск путей разрешения проблемных ситуаций, предложенных соискателю.

Существенным проблемным моментом будет формирование оценочных материалов, которые бы позволили с достаточной точностью оценить уровень сформированности необходимых для инновационной деятельности компетенций. Это связано с тем, что компетенции включают не только знания, умения, навыки, но и психологическую готовность к применению их в условиях реального производства – конкуренции, временных и ресурсных ограничений, необходимости организовывать коллективную деятельность, востребованности креативных решений и проявления высокого уровня интеллектуальной активности [3, 4].

Необходимо исключить и существующую сейчас субъективность оценки экзаменатора по отношению к претендентам. Влияние человека на проведение объективной оценки имеет значительный характер. Причиной тому служит множество личных факторов, относящихся к эксперту по подбору кадров. К таким качествам относятся личные взгляды: образование, убеждения и ценности, эмпатия; эмоциональное состояние: настроение, стресс; физическое здоровье: общее состояние, наличие заболеваний, влияющих на работу мозга; психическое здоровье: психическое расстройство, депрессия; образ жизни: физическая активность, питание; социальные факторы: влияние окружения. Также стоит учитывать возможное предвзятое отношение к претенденту со стороны лиц, проводящих оценивание профессиональной компетентности.

Предполагается, что информационная система будет включать модули, отвечающие за объективность и информационную безопасность независимой оценки претендентов, и модули, направленные на выявление уровня интеллектуальной активности и профессиональной пригодности этих специалистов. Обеспечение информационной безопасности предполагает проведение идентификации личности по документу, блокирование несанкционированного подключения к компьютеру во время процедуры оценивания, контроль за использованием информации и из цифрового пространства, и размещенной на самом компьютере, а также контроль отсутствия в помещениях посторонних лиц и возможности использования претендентом современных средств связи и обмена информацией.

Оценка способностей претендентов будет проходить с помощью удаленного подключения к виртуальной машине, которая должна быть на-

строена в соответствии с необходимыми для испытуемого правами доступа. В ходе испытания проводится запись экрана виртуальной машины для дальнейшей проверки экспертами по подбору кадров.

Целесообразно предоставлять претенденту к занятию вакантной должности право выбора из двух виртуальных машин с разными операционными системами (Windows или Linux), что позволит создать привычную для испытуемого психологическую среду проведения работы по оцениванию профессиональной компетентности.

При подключении к удаленной среде проведения процедуры оценки компетенций, претендент обязан ввести персональные данные (логин и пароль), предоставленные организаторами отбора кадров. Временный профиль пользователя имеет ограничения в правах пользования, не мешающие в прохождении испытания и обеспечивающие безопасность всей информационной системы. Профиль пользователя имеет ограничение по времени, состоящее из отведенного времени проведения испытания и дополнительного времени на случай технических или программных неполадок. Использование дополнительного времени может не считаться нарушением при условиях аргументации его использования (например, при поиске решения творческой проблемной ситуации, не имеющей эталонного ответа).

Данные пользователя хранятся определенный период для оценки и возможного оспаривания со стороны претендента. После вынесения итогового заключения, данные пользователя в виде записи испытания сохраняются в его цифровом профиле для принятия кадровых решений в дальнейшем.

Данная информационная система позволит сохранить объективность и качество оценки. Введение механизмов идентификации и контроля позволит повысить уровень автоматизации и улучшения процесса оценки, обеспечит минимальное участие человека в процессе отбора кадров.

Список использованной литературы

1. Тетеринец, Т.А. Теоретические основы управления человеческим капиталом в условиях инновационных преобразований агропромышленного комплекса: монография / Т.А. Тетеринец, А.И. Попов. – Тамбов, Издательский центр ФГБОУ ВО «ТГТУ», 2021. – 216 с.

2. Драница, В.П. Использование человеческого капитала в условиях цифровизации агропромышленного комплекса республики Беларусь / В.П. Драница, В.М. Синельников, С.В. Бондарь, А.И. Попов // Вопросы современной науки и практики. Университет им. В.И. Вернадского. – 2023. – № 1 (87). – С. 71–80.

3. Попов, А.И. Формирование кадрового потенциала для агропромышленного комплекса / А.И. Попов, Н.В. Майстренко // Переработка и управление качеством сельскохозяйственной продукции: сб. научных статей Межд. научно-практ. конф. – Минск, 2023. – С. 412–413.

4. Попов, А.И. Оценивание результатов освоения образовательной программы при государственной аккредитации / А.И. Попов // Государственная аккредитация: вчера, сегодня, завтра: сборник научных трудов. – Москва: ФГБУ «Росаккредагентство», 2020. – С. 276–281.

УДК 004.8

РОЛЬ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В АПК РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Сапун О.Л., к.пед.н., доцент

Шубина А.М., студент

*УО «Белорусский государственный аграрный технический университет»,
г. Минск*

Ключевые слова: развитие, потенциал, производительность, оптимизация процессов, внедрение современных технологий.

Keywords: development, potential, productivity, process optimization, implementation of modern technologies.

Аннотация. В последние годы искусственный интеллект (ИИ) стал важным инструментом в агропромышленном комплексе (АПК) многих стран, включая Республику Беларусь. В статье рассмотрены основные направления применения ИИ в АПК, его влияние на производительность и устойчивое развитие, а также проблемы и перспективы внедрения технологий ИИ в аграрный сектор Беларуси.

Summary. In recent years, artificial intelligence (AI) has become an important tool in the agro-industrial complex (AIC) of many countries, including the Republic of Belarus. The article examines the main areas of AI application in the AIC, its impact on productivity and sustainable development, as well as the problems and prospects for the implementation of AI technologies in the agricultural sector of Belarus.

Актуальность исследования обусловлена тем, что для того, чтобы увеличить объем продаж сельскохозяйственной продукции Беларуси не только на внутреннем рынке, но и за рубежом, необходимо при производстве продукции уделять достаточное количество внимания внедрению современных технологий в производство сельскохозяйственной продукции.

Объектом исследования является роль искусственного интеллекта в агропромышленном комплексе Республики Беларусь.

Цель исследования: выявить современный набор методов и техник, обеспечивающих повышение объема продаж путем внедрения искусст-