

Секция «1.4 Кадровое администрирование 5.0: интеллектуализация процессов управления персоналом в государственном и частном секторе экономики»

**Цифровая трансформация системы КРІ в условиях удаленной работы:
сравнительный анализ методологий оценки производительности труда в
России и Китае**

Научный руководитель – Мельник Петр Васильевич

Лю Ци

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа государственного администрирования (факультет), Москва, Россия

E-mail: 3404427237@qq.com

Цифровая трансформация системы КРІ в условиях удалённой работы становится ключевым компонентом интеллектуализации кадрового администрирования в контексте «Кадровое администрирование 5.0» [2, с. 108; 6, с. 200]. Новые гибридные модели занятости требуют пересмотра традиционных подходов к оценке производительности труда, так как механизмы контроля присутствия теряют свою прикладную ценность [1, с. 3]. В результате возрастает роль цифровых HR-платформ, аналитических панелей и алгоритмов обработки данных для объективного измерения результатов деятельности [3, с. 45; 6, с. 200].

Современная методология оценки производительности труда рассматривает её как комплексный результат целого набора факторов — технологических, организационных, мотивационных и социально-психологических [1, с. 5]. В цифровой среде аналитические модели КРІ расширяются за счёт показателей качества, цифровой активности, соблюдения сроков и уровня коллаборации, отражая не только количественные, но и качественные аспекты вклада сотрудника [5, с. 152; 8, с. 1231].

Сравнительный анализ России и Китая выявляет различие методологических подходов: российские практики традиционно ориентированы на нормативную базу и стоимостные измерители, дополняемые цифровыми инструментами визуализации и мониторинга, в то время как китайский опыт демонстрирует более зрелые цифровые экосистемы HR с глубоким внедрением аналитики больших данных и машинного обучения для оценки КРІ как на уровне отдельных предприятий, так и на уровне всей экономики [5, с. 155; 7, с. 1150]. В Китае цифровые HR-системы интегрированы в корпоративные и государственные стратегии управления эффективностью, что обеспечило устойчивый рост производительности труда в условиях технологической модернизации [4; 8, с. 1235].

Ключевой вызов обеих методологий заключается в адаптации показателей КРІ к реальным результатам труда в удалённых средах, в частности в переходе от учёта затрат рабочего времени к оценке результатов, основанных на данных цифрового трека, автоматизированных метриках и интеллектуальном анализе [2, с. 110; 6, с. 204]. Для этого используются расширенные КРІ-матрицы, включающие качество выполнения задач, уровень цифрового взаимодействия, соблюдение сроков и степень достижения целей [3, с. 50; 5, с. 158].

Интеллектуализация КРІ способствует не только объективной оценке результативности, но и формированию прогностических моделей, способных выявлять факторы влияния на производительность и предлагать адаптивные меры по повышению эффективности трудового потенциала [6, с. 210; 8, с. 1240]. Таким образом, цифровая трансформация системы КРІ становится не только инструментом контроля, но и элементом стратегического управления персоналом в условиях удалённой и гибридной работы [2, с. 112; 7, с. 1162].

Источники и литература

- 1) Acemoglu, D., Restrepo, P. (2021). Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor. *Journal of Economic Perspectives*, 33(2), 3–30.
- 2) Davenport, T. H., & Ronanki, R. (2018). Artificial Intelligence for the Real World. *Harvard Business Review*, 96(1), 108–116.
- 3) Jiang, H., & Kleiner, B. H. (2020). Performance Management Systems and Digital HR Analytics in the Global Workplace. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(2), 45–62.
- 4) Liang, T.-P., & Turban, E. (2021). Introduction to the Special Issue: Human–Machine Collaboration in the Digital Era. *Decision Support Systems*, 145, 113532.
- 5) Liu, W., Chen, X., & Zhang, Y. (2022). Digital Human Resource Management and Employee Performance: Evidence from Chinese Firms. *Journal of Business Research*, 147, 152–163.
- 6) Raghupathi, V., & Raghupathi, W. (2020). Big Data Analytics in Human Resources Management: A Strategic Approach for Performance Improvement. *Journal of Business Analytics*, 3(3), 200–218.
- 7) Wang, C., & Wang, Y. (2023). Performance Evaluation in Remote Work with Digital KPI Systems: A Comparative Study of Russia and China. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(5), 1150–1168.
- 8) Zhang, J., & Zhu, Q. (2021). Digitalization of Performance Measurement Systems and Organizational Agility in China. *Asia Pacific Journal of Management*, 38(4), 1231–1258.