

КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ В ИТ-КОМПАНИИ И ПРОГРАММНАЯ ПОДДЕРЖКА ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ СПЕЦИАЛИСТОВ

Андронович Т.А.

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
г. Минск, Республика Беларусь*

Сторожев Д. А. – ст. преп.

Найм IT-специалистов – это непростая задача. Сейчас на рынке наблюдается дефицит опытных кадров. Для получения исходных данных об уровне знаний и компетенций соискателя при трудоустройстве, компанией может предлагаться пройти тестирование. Тестирование соискателей, в обычном своем понимании, представляет собой ряд специальных вопросов, на которые испытуемый дает ответ в письменной форме. В сфере информационных технологий наиболее распространены профессиональные тесты. И очень важно, чтобы процесс отбора кандидатов для компании, исходя из специфики основной её деятельности, был настроен правильно (была автоматизирована проверка тестовых заданий, обеспечена удобная платформа для загрузки решений и добавлены в неё различные обучающие модули).

Объект исследования: отдел по управлению человеческими ресурсами на предприятии.

Предмет исследования: методы, структура и технологии управления нанимаемым персоналом, применяемые в организациях.

Цель исследования: повышение эффективности управления человеческими ресурсами IT-организации на основе разработки инструментальных средств поддержки деятельности HR-службы.

Для достижения успеха HR-служба, наравне с другими бизнес-подразделениями, должна осуществлять целый ряд функций – от обеспечения базовых операций до стратегического планирования. Однако многие специалисты по управлению человеческими ресурсами совершают типичную ошибку – они сосредотачиваются либо исключительно на стратегических составляющих управления, либо на тактических, в то время как важен баланс стратегических и тактических действий [1].

Существует множество «моделей», которые в общих чертах описывают наиболее важные сферы деятельности среднестатистической HR-службы. Самой известной среди них, несомненно, является модель «четырёх секторов» или «делового партнерства», предложенная Дейвом Ульрихом (Dave Ulrich) из Мичиганского университета [2]. Однако насколько бы эффективной ни была эта модель, она не определяет роли стратегического планирования. В качестве альтернативы предлагается модель «Пять уровней вклада HR» (изображена на рисунке 1), которая лучше описывает все уровни функционирования HR-службы [1].



Рисунок 1 – Модель «Пять уровней вклада HR»

С каждым годом технологии, так или иначе связанные с бизнесом, становятся все более совершенными. Модернизируется и HR-сфера. Цена ошибки при подборе персонала возрастает, а потому компании стремятся еще на стадии отбора проверить кандидата со всех сторон, изучив не только его вовлеченность и эффективность, но и содержимое страниц в соцсетях, ошибки молодости и отношения с родителями. Автоматизировать процесс проверки позволяют современные HR-сервисы на основе ИИ, предиктивной аналитики и геймификации.

Для HR наиболее важны те технологические инновации, что способны помочь ускорить процесс поиска и отбора необходимых кандидатов. Чем меньше временные затраты, тем лучше.

Современные HR-задачи можно решать при помощи:

- приложений;
- автоматизации с применением HR-роботов;
- анализа больших данных;
- продуктивной аналитики;
- использования технологий виртуальной реальности.

Из результатов анализа сферы управления персоналом и способов ее автоматизации можно выделить тот факт, что использование компаниями различных HR-инструментов положительно сказывается на всех процессах по поиску и найму новых сотрудников, а также по мотивированию и удержанию уже имеющегося персонала. Далеко не все ИТ-инструменты обладают достаточной гибкостью. Прежде всего, в вопросах отсеивания неподходящих кандидатов. Далеко не всем компаниям достаточно анализа личности соискателя, его прошлого опыта работы, мотивации, и прочих человеческих факторов. Вопросы из конкретной сферы деятельности компании также не всегда могут дать полную оценку способностей кандидата. В таких случаях компании могут высылать кандидатам собственные тестовые задания, которые будут плотно завязаны с основными процессами и технологиями внутри этой компании. Данный процесс очень сложно автоматизировать глобально и применять в нескольких компаниях одновременно, ввиду специфических желаний отдельно взятых компаний. Соответственно, если компания нуждается в подобной автоматизации, то ей придется справляться собственными силами.

Основные процессы автоматизации: подбор персонала, развитие персонала, улучшение взаимодействия с техническим отделом, проверка тестовых заданий, ротация вакансионных предложений.

В рамках данного исследования ставится задача о разработке начальной версии приложения для поддержки деятельности кадровой службы компании Profitero в вопросах оценки компетенций

специалистов. Программное средство подстроено под специфику работы компании и может быть успешно расширено и усовершенствовано с помощью добавления функций обучения персонала, который уже проходит испытательный срок в компании.

Пользователями данного продукта будут сотрудники HR-отдела, сотрудники основного Data Quality отдела, для которого отбираются наниматели в силу активного расширения отдела, а также сами наниматели.

Программное средство должно обеспечивать выполнение следующих функций:

- создание и редактирование учетных записей соискателей работы;
- реализация виртуальных площадок для возможности выполнения тестового задания;
- предоставление соискателям работы доступа к виртуальным площадкам для возможности выполнения тестового задания;
- возможность сохранения пользовательских решений в централизованной системе компании;
- анализ кода и выполнение автоматизированных проверок на соответствие кода интересам компании.

Выходными данными программного средства являются:

- виртуальные площадки для возможности выполнения соискателями тестового задания;
- авторизационные токены пользователей для доступа к виртуальным площадкам и возможности сохранения решений (скриптов);
- пользовательские решения (скрипты) из централизованной системы компании;
- результаты анализа кода и других автоматизированных проверок.

Для разработки автоматизированной системы должны использоваться уже имеющиеся в компании технические средства и методы разработки. Ниже приведены инструменты, используемые в компании Profitero:

- язык программирования Ruby;
- фреймворк Ruby on Rails;
- для размещения приложения на сервере - СУБД PostgreSQL;
- для создания HTML-кода - шаблонизатор Slim;
- для стилизации html-страницы - метаязык SCSS;
- среда разработки RubyMine;
- операционная система Linux (дистрибутив Ubuntu);
- сервер Puma и Nginx.

Таким образом, разработано будет современное программное приложение, которое улучшит внутренние процессы HR-отдела, связанные с взаимодействием с другими техническими отделами. Программное средство упрощает процесс проверки соискателей, определяет компетенции будущего потенциального сотрудника компании, упрощает загрузку и проверку тестовых заданий для соискателей, реализует удобную виртуальную площадку для проверки знаний и тестирования своих наработок кода. Данное приложение внедрено на начальной стадии и планируется расширение функционала, связанного с проверкой теоретических знаний кандидатов на определенные должности, а также встроенный комплекс обучения по системе, который будет взаимосвязан с пространствами для командной работы – Confluence и Jira.

Список использованных источников:

1. Технологии на службе HR: какие инструменты используют кадровые службы [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://hightech.fm/2019/01/09/hr-instruments>
2. Dave Ulrich Human Resource Champions: «The next agenda for adding value and delivering», USA, 1997. – p. 25 - 31