

АВТОМАТИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА ПРИВЛЕЧЕНИЯ ТАЛАНТОВ НА IT-ПРОЕКТЫ

А.С. Русакович

Научный руководитель – Тонкович И.Н., канд. хим. наук, доцент
**Белорусский государственный университет информатики и
радиоэлектроники**

В последнее время вопросы о значимости человеческого ресурса и развития человеческого капитала становятся всё более актуальными для многих организаций. Особенно это характерно для сферы IT. IT-компании начинают рассматривать своих сотрудников как важнейший актив и инвестицию, поскольку наличие «талантливых» людей может обеспечить адаптацию компании к новым факторам, качество продукта, престиж компании, что является конкурентным преимуществом для достижения эффективного функционирования. В связи с этим выделение способных сотрудников и управление ими становится одной из ключевых стратегий компании. Это привело к появлению таких понятий как талант и управление талантами.

Таланты – это высококвалифицированные, мотивированные люди, которые вносят существенный вклад в развитие организации. В самом общем виде талантливый сотрудник понимается как человек, обладающий специфическими навыками, которыми организация хотела бы привлечь и удержать в современных условиях [1].

Управление талантами – это совокупность инструментов и процессов, которые имеют своей целью вовлечение, развитие и удержание сотрудников с высоким потенциалом.

Согласно результатам исследования «Международные тенденции в сфере управления персоналом – 2020» по Беларуси был выделен ряд трендов и характеристик социально ответственного бизнеса: управление знаниями, этика, well-being и другие. Для многих организаций управление персоналом уже подразумевает не просто управление человеческими ресурсами, а тесное взаимодействие с работниками, обеспечение их эффективной работы, развития и комфорта.

По мнению белорусских респондентов, для стратегии развития персонала наиболее важными для инвестирования являются поддержка непрерывного профессионального обучения (95%), развитие врождённых навыков (90%), повышение качества и эффективности работы команд (63%), как ключевой и структурной единицы, и др. Около 86% респондентов отметили приоритетность планирования персонала, включающего учёт состояния трудовых ресурсов, способность прогнозирования изменений и тенденций, оказывающих влияние на персонал [2].

Вопрос оптимизации процессов управления талантами является актуальным, причём во многих компаниях некоторые из процессов успешно оптимизированы за счёт их автоматизации. Например, автоматизировано около 91% процессов по кадровому учёту и администрированию персонала, 70% – по внутренней коммуникации, 48% – по подбору и поиску [3]. Однако в связи с активным развитием сферы управления персоналом и появлением всё большего числа

новых направлений, многие процессы остаются не оптимизированы, занимают большое количество ресурсов с целью достижения наибольшей эффективности.

Для IT-компаний одним из составляющих процессов управления талантами является привлечение талантов на проект. Целью этого процесса является удовлетворение потребностей клиента, предоставляющего позицию на проекте, и обеспечение сотруднику комфортных условий для работы и развития на проекте с учётом спектра знаний сотрудника, его мотивации и современных тенденций в IT-сфере, поскольку каждый сотрудник является потенциальным талантом для организации, и компания стремится к увеличению числа талантов.

Эффективное привлечение талантов в исходном виде является трудоёмким и время затратным процессом. Причём сложность выполнения этого процесса увеличивается с ростом количества сотрудников и активных проектов. Организации стремятся оптимизировать процесс с максимальным сохранением эффективности.

Со стороны автоматизации бизнес-процессов привлечения талантов на проект можно выделить следующие направления:

- создание системы компетенций сотрудников, которая позволит за минимальное время привлечь талант на проект с максимальным удовлетворением потребностей как заказчика, так и сотрудника;
- сбор статистических данных о самых востребованных технологиях, используемых на активных проектах, что позволит определить тенденцию развития современного IT-мира и подготовить стратегию повышения навыков и квалификации сотрудников компании в соответствии с выявленными тенденциями;
- выполнение элементов рутинной работы, например составление резюме сотрудников.

На сегодняшний день процесс привлечения талантов на проект можно оптимизировать за счет ускорения и упрощения при применении автоматизации операций, использования технологий искусственного интеллекта и Bigdata.

Библиографический список

1. Вестник Московского университета имени С.Ю. Витте. Серия 1. Экономика и управление №4 (27) – 2018. – 108 с.
2. Результаты исследования «Международные тенденции в сфере управления персоналом – 2020» по Беларуси. – Режим доступа : <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/by/Documents/human-capital/human-capital-trends-belarus-2020.pdf>. – Дата доступа 17.10.2021.
3. HR-DIGITAL: решения по автоматизации управления персоналом. Динамика 2019-2020 год. Режим доступа: <file:///C:/Users/Admin/Downloads/67348-hr-digital-resheniia-po-avtomatizatsii-upravleniia->

perso-nalom-dinamika-2019-2020-god%20(2).pdf.
21.10.2021.

Дата доступа: