

ПРОЕКТИРОВАНИЕ ПРОГРАММНОГО СРЕДСТВА АВТОМАТИЗАЦИИ РАБОЧЕГО МЕСТА СПЕЦИАЛИСТА ОТДЕЛА СТАЖИРОВОК IT-КОМПАНИИ НА ОСНОВЕ СРАВНИТЕЛЬНОГО АНАЛИЗА ФУНКЦИОНАЛА СИСТЕМ КЛАССА TMS

Косович П.В.

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

Научный руководитель: Пискун Е.С. – к.э.н., доцент, доцент кафедры ПИКС

Аннотация. В статье проведен сравнительный анализ систем класса TMS применительно к специфике IT-стажировок. На основе выявленных недостатков решений предложен проект программного средства автоматизации рабочего места специалиста, которое позволяет собирать результаты работы стажеров в единый цифровой профиль для принятия объективных, основанных на данных решений о трудоустройстве стажера в штат компании.

Ключевые слова: IT-стажировка, автоматизированное рабочее место, Talent Management System (TMS), матрица компетенций, принятие решений о найме, дорожная карта, менторство, мониторинг

Введение. IT-стажировка представляет собой интенсивный образовательный процесс под руководством технических экспертов (менторов), нацеленный на оперативное усвоение компетенций, необходимых для выполнения конкретных должностных обязанностей [1]. Основным барьером на пути к эффективному управлению стажировками является «функциональный разрыв» между модулем обучения и процедурой принятия управленческого решения о найме в существующих информационных решениях. Целью данной статьи является проведение сравнительного анализа функционала систем класса Talent Management System (TMS) и проектирование на основе выявленных недостатков программного средства автоматизации рабочего места специалиста, обеспечивающего эффективный мониторинг и объективный анализ результатов процесса стажировки.

Основная часть. Процесс проведения стажировок в IT-индустрии характеризуется высокой интенсивностью информационного обмена и активным вовлечением в обучение менторов. Согласно данным аналитического агентства Smart Ranking, лидерами белорусского и СНГ сегмента HRTech, чей функционал в области развития и онбординга персонала наиболее применим к задачам управления процессом IT-стажировок, являются программные решения Mirapolis HCM, Potok и Websoft HCM [2].

Для обоснования проектирования программного средства проведено исследование данных аналогов в контексте их применимости для управления процессом стажировки (таблица 1) [3,4,5]:

Таблица 1 – Функциональный обзор TMS аналогов

| Критерий | Mirapolis HCM | Potok | Websoft HCM |
|--|---------------|-------|-------------|
| Формирование цифрового профиля достижений стажеров | Нет | Нет | Нет |
| Визуализация дорожных карт | Нет | Да | Да |
| Дифференциация теоретических и практических модулей обучения | Да | Нет | Да |
| Отслеживание прогресса развития стажеров по навыкам | Да | Нет | Да |
| Сбор оценок и обратной связи от менторов | Да | Да | Да |
| Расчет рейтинга стажера | Нет | Нет | Нет |
| Управление нагрузкой менторов | Да | Да | Нет |
| Напоминания о дедлайнах по выполнению и проверке задач | Нет | Да | Да |
| Конструктор программ стажировок на основе типовых модулей | Да | Нет | Нет |
| Генерация отчетов для принятия решений о найме | Нет | Нет | Нет |

На основании анализа таблицы 1 выявлено существование явного «функционального разрыва» между этапом мониторинга обучения и процедурой принятия решения о найме. В

универсальных TMS-решениях, таких как Mirapolis HCM, Potok, процесс стажировки зачастую рассматривается как упрощенный вариант адаптации сотрудника, где контроль усвоения профессиональных компетенций стажера заменяется формальными чек-листами. Более гибкие системы, такие как Websoft HCM, требуют трудоемкой настройки и перегружены избыточными модулями, что снижает оперативность работы менторов и специалистов в условиях данного вида стажировки.

Главным недостатком аналогов является отсутствие механизмов автоматического накопления достижений в рамках единого цифрового профиля стажера. Данные о результатах выполненных заданий и промежуточных ассессментов существуют обособленно и не обеспечивают комплексную оценку успешности кандидата. В результате, на этапе принятия итогового решения глава отдела вынужден полагаться на субъективные мнения, не подтвержденные объективной историей профессионального развития.

С целью устранения данных недостатков спроектировано программное средство автоматизации рабочего места специалиста отдела стажировок IT-компании. Диаграмма вариантов использования наглядно отображает базовые пользовательские требования, предъявляемые к программному средству (рисунок 1).

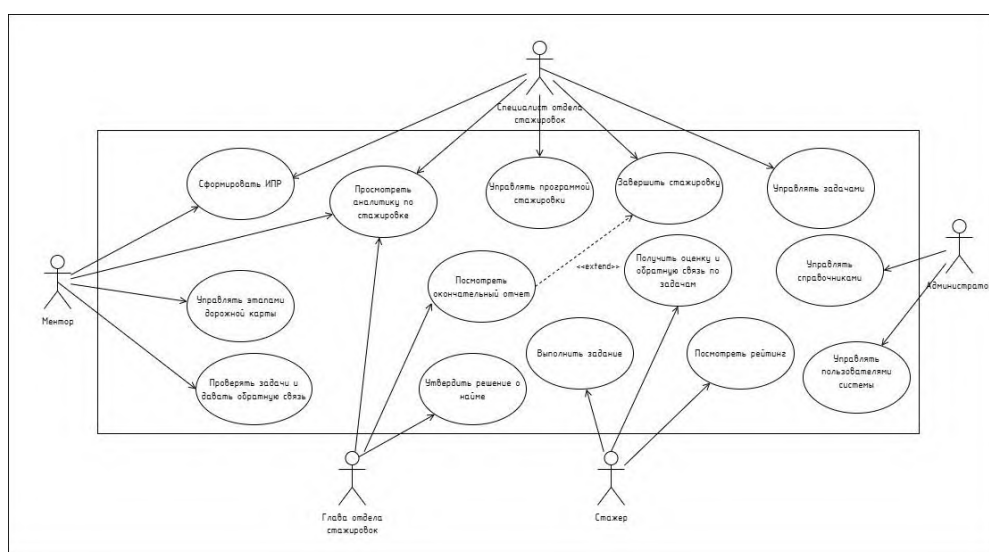


Рисунок 1 – Диаграмма вариантов использования

Диаграмма вариантов использования, представленная на рисунке 1, отражает комплексный подход к управлению жизненным циклом IT-стажировки. Ключевой инновационной составляющей проектируемого программного средства является механизм автоматической агрегации данных.

В отличие от существующих TMS-систем, где данные об обучении и результаты оценки часто разобщены, данное решение базируется на создании единого цифрового профиля стажера. В системе реализована сквозная связь: каждое действие в рамках дорожной карты (например, выполнение задачи, прохождение ассессмента) автоматически конвертируется в измеримые показатели компетенций. Такой подход позволяет трансформировать процесс завершения стажировки из субъективного одобрения в объективную процедуру, основанную на данных, исключая человеческий фактор при принятии решения о найме.

Реализация данной концепции обеспечивается через ролевую модель, адаптированную под уникальные процессы IT-компаний:

1 Специалист отдела стажировок выступает основным координатором процесса. Его функциональные возможности включают управление программами и профилями стажировок, формирование индивидуальных планов развития, контроль соблюдения дедлайнов и мониторинг общей аналитики по всем активным потокам обучения.

2 Ментор обеспечивает экспертное сопровождение процесса. В рамках системы ментор наполняет этапы дорожных карт материалами и практическими задачами, осуществляет проверку выполненных заданий, предоставляет обратную связь и оценивает прогресс освоения технических компетенций стажера.

3 Стажер является активным участником образовательного трека. Система предоставляет ему функционал для получения заданий, передачи результатов работы на проверку, отслеживания собственного прогресса и персонального рейтинга.

4 Глава отдела стажировок выполняет функции стратегического контроля и принятия управленческих решений. Руководитель получает доступ к отчетности и итоговым профилям достижений, на основе которых осуществляет процедуру утверждения решения о найме.

5 Системный администратор обеспечивает общую работу системы: управляет учетными записями пользователей и настраивает общесистемные справочники.

Совокупность описанных функциональных возможностей и ролевой модели формирует необходимый фундамент для автоматизации всего жизненного цикла стажировки.

Заключение. В ходе исследования проведен сравнительный анализ систем класса TMS, по результатам которого подтверждено отсутствие в универсальных решениях инструментов для глубокого анализа профессионального прогресса в IT-сфере. В связи с этим спроектировано программное средство автоматизации рабочего места специалиста отдела стажировок, устраняющее выявленные функциональные недостатки аналогов. Оно объединяет механизмы мониторинга дорожных карт с инструментами объективного анализа цифрового профиля достижений стажера, что позволяет перевести процедуру принятия управленческих решений о найме из плоскости субъективных оценок в область анализа, основанного на данных. Внедрение данного решения повысит эффективность управления процессом стажировки сотрудников.

Список литературы

1. Стажировка в IT компании и ее виды [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://it-atlas.ru/blog/stazhirovka-v-it-kompanii-i-ee-vidy>. – Дата доступа: 03.03.2026.
2. Smart Ranking [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://smartranking.ru/ru/ranking/hrtech/>. – Дата доступа: 03.03.2026.
3. Функциональность Mirapolis HCM [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.mirapolis.ru/hcm/>. – Дата доступа: 05.03.2026.
4. Функциональность Potok [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://potok.io/onboarding/>. – Дата доступа: 05.03.2026.
5. Функциональность Websoft HCM [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://websoft.ru/competencies-development>. – Дата доступа: 05.03.2026.

UDC 004.4

DESIGN OF A SOFTWARE TOOL FOR AUTOMATING THE WORKSTATION OF AN IT COMPANY INTERNSHIP DEPARTMENT SPECIALIST BASED ON A COMPARATIVE ANALYSIS OF TMS FUNCTIONALITY

Kosovich P.V.

Belarusian State University of Informatics and Radioelectronics, Minsk, Republic of Belarus

Piskun E.S. – Cand. of Sci., associate professor, associate professor of the department of ICSD

Annotation. The paper presents a comparative analysis of TMS solutions tailored to the specifics of IT internships. Based on the identified limitations of existing systems, the author proposes the design of a software tool to automate the workstation of an internship department specialist. The tool enables the consolidation of intern performance data into a unified digital profile, facilitating objective, data-driven decisions regarding full-time hiring.

Keywords: IT internship, automated workstation, Talent Management System (TMS), competency matrix, hiring decision-making, roadmap, mentorship, monitoring