

CLOUD-PLATFORM OF THE ORGANIZATION: DEVELOPMENT TEAM AND CREATIVE TALENTS

K. K. Kulyabtseva

1st year student, direction of training "Personnel Management"

Scientific adviser: Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of

Krivokora E.I.

Federal State Autonomous Educational Institution of Higher Education "North Caucasus
Federal University", Stavropol

ABSTARCT

The article is devoted to the cloud-platform of the organization: development team and creative talents. The article discusses benefits of crowdsourcing implementation.

Краудсорсинг в последние годы становится все более востребованным механизмом, который положительно влияет на деятельность организаций в мире и сфера HR-технологий не стала исключением. Его зачастую рассматривают, как возможность решения проблем компаний с помощью большого количества людей, что стало возможным из-за компьютеризации и интернет-технологий. Мне представляется, что крауд-проект является интересным с исследовательской точки зрения методом работы с персоналом, но он еще не стал распространенной HR-технологией. Вместе с тем, применение крауд-платформы оптимизирует развитие и создает в компании культуру и базу идей для усовершенствования управления [1, 77-78 С.].

Внедрение краудсорсинга обладает следующими преимуществами.

1. Оптимизация процесса найма сотрудников.
2. Повышение эффективности в качестве оценки персонала.
3. Эффект синергии – систематизация, поддержание работы с идеями и знаниями вовлеченных сотрудников, партнеров, клиентов и всех заинтересованных лиц, что оптимизирует процессы и открывает возможность развития бизнеса, через генерацию идей и взаимного выявления перспектив.
4. Создание команды для реализации проектов с учетом личных профессиональных планов участников.
5. Проверка совместимости кандидата с компанией до заключения трудового договора.
6. Экономия финансовых средств компаний, а также сокращение срока реализации

проектов [2, 15-17 С.].

В мире крауд-платформы активно набирают популярность. Так, одной из таких платформ по предложению своих услуг и созданию своего собственного портфолио на Западе является E-Lance. В Россию же программа поиска удаленной работы пришла в видоизмененном формате под названием Free-Lance и стала крупнейшим сайтом работодателей и фрилансеров, в которой максимально минимизированы финансовые затраты заказчика (10%) с гарантированных возвратом денежных средств при не удовлетворении.

Российская компания «Азбука Вкуса» провела успешный краудсорсинговый проект, в процессе которого ей удалось собрать идеи по направлению маркетинга: акции, сервис и ассортимент, что дало возможность повысить качество работы компании. Платформа краудсорсинга в Сбербанке стартовала в далеком 2009 году при реализации проекта «Биржа идей», а дальнейшее развитие платформы дало возможность привлечения 95% сотрудников к решению актуальных проблем и внесения корректировок в деятельность компании по усовершенствованию работы с персоналом и клиентами. Одним из крупнейших успешных проектов в столице страны стала крауд-платформа «Моя поликлиника».

Таким образом, сегодня краудсотсинг – это инструмент совершенствования компаний с использованием информационных технологий, а дополнительный анализ факторов влияния на деятельность, исследование перспектив управления краудсорсингом на рынке даст рост участников краудсорсинговой деятельности в самом ближайшем будущем.

Целью данного исследовательского проекта является создание и внедрение крауд-платформы как инновационного средства активизации работы с талантами и использования креативного потенциала сотрудников в обосновании путей развития организации.

Предмет исследования нами определен как организационный механизм разработки и сопровождения крауд-проектов и особенности разработки крауд-платформ.

В качестве объекта данного исследования выступает процесс управления талантами на базе внутриорганизационной крауд-платформы.

Главными ожидаемыми результатами предположительно будут:

– обоснование новой системы по поиску и развитию талантов внутри компании, которая будет одновременно совмещена с повышением степени реальной вовлеченности персонала в процессы модернизации и развития самой компании;

- выбор и обоснование темы, содержания контента платформы;
- подбор и создание проектной команды, способной создать соответствующий программный продукт;
- обоснование методов поданных рейтинговая идей, мер E-стимулирования участников;
- создание программ обучения членов команды по обработке идей, E-методам работы с участниками.

Список литературы и информационных источников:

1. Кисляков, Ю.Н., Слуднов, А.В. Информационные технологии управления персоналом: учебно-методический комплекс для дистанционного обучения. – Новосибирск: СибАГС, 2005. – С. 146.
2. Сеницкая, Н. Я. Управление современным предприятием: учебное пособие. Том 1 / Под общей редакцией Н. Я. Сеницкой. – М.-Берлин: Директ-Медиа, 2014. – С. 612.