

ОБОСНОВАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ, МАРКЕТИНГОВОЙ И ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТИ РАЗВИТИЯ ОБЛАЧНЫХ ЭКОСИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ

Боинчану Д.С., Кармак А.А., Черданцев Н.В. (Национальный исследовательский университет «ИТМО»)

Научный руководитель – к.э.н., Силакова Л.В. (Национальный исследовательский университет «ИТМО»)

В работе актуализируется проблема отсутствия достаточного уровня технологизации процесса формирования кадрового состава и управления человеческими ресурсами, что вызывает необходимость анализа целесообразности развития данных процессов посредством введения облачных экосистем управления человеческим капиталом в работу HR. Облачная экосистема управления человеческим капиталом представляет собой программное обеспечение, ориентированное на управление компетенциями сотрудников, решения задач формирования штата, управления рабочей силой и оптимизации трудовых ресурсов с точки зрения знаний, умений и навыков.

Введение. В динамичном мире человеческие ресурсы становятся главной ценностью организации, а потому вопросы, связанные с управлением человеческим капиталом следует рассматривать уже как бизнес-задачи, которые должны формироваться HR, но решаться всеми руководителями высшего звена. Чтобы взять на себя инициативу, будущее HR требует концентрации внимания на развитии персонала, грамотном распределении талантов и развитии цифровых HR-технологий. Одним из способов диджитализации HR сферы может стать применение в работе HR облачных экосистемы управления человеческим капиталом, позволяющих не только оптимизировать трудо- и времязатраты сотрудников определенной организации, но и эффективно распределять имеющийся трудовой потенциал, основываясь на анализе поведенческих, профессиональных и личностных компетенций сотрудников. В связи с чем, основной целью работы становится оценка маркетинговой, экономической и технологической целесообразности внедрения облачных экосистем управления человеческим капиталом в работу HR для анализа перспективы развития данного направления технологизации.

Основная часть. В основной части работы описывается проект облачной экосистемы управления человеческим капиталом «MElete». В его основе лежит общая оценка эффективности работы сотрудника, что позволяет руководителю эффективно распределять задачи между подчиненными, а исполнителям узнавать об их слабых сторонах и развиваться. Автоматизированная экосистема будет работать на основе информации из резюме сотрудника и выполняемых им задач (насколько быстро, качественно или приоритетно, например, аналитика систем мониторинга, запросы GitHub/GitLab, документация).

Представленное исследование позволяет на примере конкретной, разработанной облачной экосистемы управления человеческим капиталом «MElete» доказать общую перспективность и целесообразность дальнейшего развития данной технологии для сферы HR. В рамках чего, проводится полный анализ российского рынка приложений, существующих для диджитализации работы HR специалистов (HR Tech). Общая стоимость российского рынка

HR Tech в 2021 году составила 863,3 млн долларов США, рост рынка составил более 88% по сравнению с 2018 годом. Таким образом, можно заметить, что рынок HR Tech крайне перспективен на данный момент и имеет положительную тенденцию роста. Соответственно, любое технологическое новшество вводимое и запускаемое на данном рынке, максимизирующее прибыль организации, и позволяющее наиболее эффективно использовать имеющийся человеческий капитал, принесёт прибыль разработчикам и поможет развить сферу HR.

Экономическая целесообразность развития облачной экосистемы управления человеческим капиталом «MElete» была проанализирована и оценена на основе построения финансовой модели проекта и расчёта таких показателей как: чистая приведенная стоимость, индекс рентабельности инвестиций, внутренняя норма доходности, а также срок окупаемости проекта. На основе полученных результатов можно говорить о прогнозируемой перспективности запуска и развития данной системы, поскольку чистая приведенная стоимость проекта составила 617 546,23, что > 0 , индекс рентабельности инвестиций составил 3,35, что > 1 , внутренняя норма доходности составила 18,31%, что больше, чем заявленная ставка дисконтирования проекта. Срок окупаемости проекта составляет не более 4 лет.

Выводы. На основании проведенного анализа маркетинговой, технологической и экономической целесообразности и перспективы развития облачных экосистем управления человеческим капиталом, можно полагать, что технологизация HR сфера сейчас скорее необходимость нежели возможность. Данное направление имеет видимые перспективы и большие возможности для развития. В настоящее время организации рассматривают трудовые ресурсы как нечто большее, чем просто затраты на ведение бизнеса; это ключевой бизнес-актив, стоимость которого может быть увеличена за счет стратегических инвестиций и управления, как и любого другого актива. Развитие же проекта облачных экосистем управления человеческим капиталом позволит бизнесу оставаться на пике своей конкурентоспособности, максимально эффективно используя имеющиеся трудовые ресурсы.

Силакова Л.В. (научный руководитель)

Кармак А.А. (автор)

Черданцев Н.В. (автор)

Боинчану Д.С. (автор)