

УДК 004.91

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СТАРТАПОВ НА ОСНОВЕ ОБЪЕКТИВИЗАЦИИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРИВЛЕКАЕМЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Машина Е.А. (ИТМО)

**Научный руководитель – кандидат технических наук, доцент (квалификационная
категория "ординарный доцент")**

**Балакшин П.В.
(ИТМО)**

Введение

В работе рассматривается проблема повышения эффективности кадрового обеспечения стартапов на основе объективизации оценки компетенций привлекаемых специалистов и предлагаются возможные пути повышения инновационного потенциала предприятия за счет создания механизмов оценки профессионального потенциала работников на основе элементов искусственного интеллекта.

Цель работы – определение путей создания механизмов выявления профессиональных компетенций работников инновационных отраслей путем семантического анализа коллекций порождаемых ими документов.

Основная часть

Одним из важнейших локомотивов развития современного этапа научно-технической революции являются стартапы – небольшие инновационные предприятия, создающие и развивающие прорывные технологические решения за счет собственных или заемных средств [1]. В этой связи подобные предприятия получают все возможные формы поддержки на отраслевом, государственном и межгосударственном уровне. Однако, не смотря на оказываемую им помощь, далеко не все стартапы превращаются в признанных единорогов своих отраслей даже при наличии у них существенных первоначальных научно-технических заделов, прекращая свою деятельность в первые два-три года своего существования [2].

При этом, как показывают проведенные ранее исследования, наибольшим тормозом посткупального развития стартапа и превращения его в динамично развивающееся инновационное предприятие, органично встроенное в отраслевую систему хозяйствования, является неоптимальная кадровая политика большинства стартапов, отличительными особенностями которой являются чрезмерно высокие затраты на оценку кандидатов на замещение вакантных должностей исследователей и разработчиков инновационных решений, а также не всегда правильное определение профессионального потенциала выбранного кандидата [3].

Одной из наиболее веских причин, вызывающих существенные трудности в оценке компетентностного уровня кандидата на конкретную вакансию в стартапе является развивающийся характер практически любых исследований и инновационных разработок, приводящий к тому, что понятийный аппарат области разработки находится в стадии становления, подчас еще решая вопросы категоризации базовых понятий [4]. Это существенно усложняет процесс проверки компетенций конкретного кандидата, поскольку на момент оценки его профессионального потенциала объективным образом отсутствует установившаяся шкала оценок, в связи с чем процесс детектирования компетенций начинает носить сугубо субъективный характер, ориентированный лишь на представления интервьюера, проводящего собеседования.

Чтобы повысить уровень достоверности оценок профессионального уровня кандидатов на занятие вакантных рабочих мест в инновационных предприятиях ставится задача создания методов такой оценки, базирующихся на анализе объективной информации, существующей на момент рассмотрения кандидатуры соискателя.

Решение подобной задачи можно проводить, опираясь на принципиально вербальный характер человеческого знания и возможность его фиксации в текстах [5].

В связи с этим, в рамках проводимых исследований были проведены работы по определению и классификации текстов, порождаемых специалистом, работающим в инновационной области и содержащих информацию о его предметных компетенциях [6], а также осуществлен сравнительный анализ методов семантического анализа текстов, основанный на приемах тематического моделирования, позволяющий осуществить решение задач выделения следов проявления тех или иных профессиональных компетенций из авторских текстов [7].

Эксперименты по детектированию профессиональных компетенций сотрудников инновационных предприятий, работающих в развивающихся областях, проведенные на основе семантического анализа порожденных ими текстов различных форм и содержания с использованием созданного макета решения, позволяют говорить о возможности использования предложенного метода для оценки профессионального потенциала специалистов стартапа на основе имеющихся объективных данных. При этом использование предложенного решения в составе набора информационных средств управления деятельностью стартапа позволит повысить его общую эффективность за счет существенного снижения издержек на рекрутинг и повышения его результативности.

Заключение

Изложенное позволяет сформулировать следующие выводы:

- оценку компетенций специалистов, работающих в инновационных областях, представляется возможным проводить, используя методы семантического анализа порождаемых им текстов, с использованием механизмов тематического моделирования,
- существенным преимуществом использования тематического моделирования для семантического анализа текстов, порождаемых работниками, является то, что тематические модели текстов хорошо поддаются интерпретации полученного результата,
- простота и высокая производительность представленных методов позволяет достаточно просто встраивать предлагаемые процедуры в существующие системы управления инновационными предприятиями.

Список использованных источников:

1. Романова А.О., Коршунов В.О. Стартапы как инструмент развития инновационной экономики России // Аллея науки. – 2018. – том 6. – № 10 (26). – С. 7-10.
2. Волков А.Т., Дегтярева В.В., Устинов В.С. Особенности инновационного предпринимательства в условиях развития национальной технологической инициативы// Инновации №11 (229), 2017, с. 54-59.
3. Бондаренко Т.Г., Исаева Е.А. Стартапы в России: актуальные вопросы развития // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 7, №5 (2015) <http://naukovedenie.ru/PDF/83EVN515.pdf> (доступ свободный). DOI: 10.15862/83EVN515.
4. Миронов Р.А. Диагностика и оценка уровня инновационного развития организаций на основе анализа их инновационного потенциала и конкурентного статуса АВТОРЕФЕРАТ на соискание ученой степени кандидата экономических наук 08.00.05 - Нижний Новгород – 2010, - 27 с.
5. North K, Kumta, G. (2018). Knowledge management Value creation through organizational learning. Springer, 2018. p. 364.
6. Балакшин П.В., Машина Е.А. Формализация неявных знаний на основе образовательных компетенций и фоновых знаний // Онтология проектирования - 2022. - Т. 12. - № 4(46). - С. 481-494.
7. Машина Е.А. Создание средств интеллектуальной поддержки процедур рекрутинга инновационного предприятия на основе методов обработки естественного языка // Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Управление, вычислительная техника и информатика - 2023. - № 2. - С. 125-134.