

## **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 гарантированным 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: учебной пособие. Том 1 / Под общей редакцией Н. Я. Сеницкой. – М.-Берлин: Директ-Медиа, 2014. – С. 612.