

#### Список использованных источников

1. Занятость населения в Республике Беларусь в 2019 году (по материалам выборочного обследования) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.belstat.gov.by/ofitsialnayastatistika/publications/izdania/public\\_bulletin/?PAGEN\\_1=4](https://www.belstat.gov.by/ofitsialnayastatistika/publications/izdania/public_bulletin/?PAGEN_1=4).
2. Донецкая, С. С., Довгаль, С. В. Продвижение выпускников на рынке труда и отслеживание их трудоустройства: опыт университета // Высшее образование в России. – 2018. – № 4. – С. 93–99.
3. Скударева, Н. З. Проблема трудоустройства молодежи на рынке труда // Вестник МФЮА. – 2017. – № 1. – С. 294–301.
4. Сычева, В. О. Трудоустройство выпускников вузов: проблемы и пути их решения // Вестник ПАГС. – 2016. – № 4 (55). – С. 91–97.
5. Трудоустройство молодежи. Стратегии профессионального развития молодежи. (2016–2017 гг.) / под ред. Т. Л. Клячко. – Москва, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – 2018. – 20 с.
6. Elder, S. Module 1: Basic concepts, roles and implementation process. ILO school-to-work transition survey: A methodological guide International Labour Office. – Geneva: ILO, 2009. – Режим доступа: [https://www.ilo.org/employment/areas/WCMS\\_140862/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/employment/areas/WCMS_140862/lang--en/index.htm). – Дата доступа: 12.10.2020.
7. Schomburg, H. Matching supply and demand of skills on the labour markets in transition and developing countries. Vol. 6 Carrying out tracer studies. – ETF, Cedefop, ILO, 2015.

УДК 331.5+004.89

## ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

*Крамник М.С., студ., Калиновская И.Н., к.т.н., доц.*

*Витебский государственный технологический университет,  
г. Витебск, Республика Беларусь*

Реферат. В статье представлены основные тенденции внедрения инструментов автоматизации HR-процессов и проведен анализ уровня и направлений их автоматизации в отечественных и зарубежных компаниях. Проведен анализ автоматизированных систем рекрутинга, представленных на белорусском рынке, указаны их достоинства и недостатки.

Ключевые слова: управление человеческими ресурсами, автоматизация HR-процессов, автоматизированные системы рекрутинга.

Важным направлением внедрения цифровых технологий в управление человеческими ресурсами является процедура автоматизации сбора данных для аналитики HR-процессов. В данном течении лидерами цифровой трансформации выступили функции подбора персонала и оценка результативности сотрудников.

В результате анализа уровня и направлений автоматизации HR-процессов в Беларуси и за рубежом установлено, что значительное число отечественных компаний используют инструменты автоматизации в кадровом учете и администрировании [1]. Идентичные значения получены в направлении HR-аналитики. Стоит отметить, что процессы автоматизации в Республике Беларусь затрагивают те же направления работы HR, что и за рубежом, но в меньших масштабах. Так выявлено, что уровень автоматизации HR-процессов в отечественных компаниях ниже мировых значений по следующим направлениям: функция подбора (35 % против 50 %), адаптации и развития (21 % против 40 %), компенсации и льготы (27 % против 37 %). Кроме этого, при опросе HR-менеджеров за рубежом не встречался ответ «не автоматизируем ни одну из функций», в то время как в Беларуси такой ответ встречался в 15 % ответов (рис. 1,2).

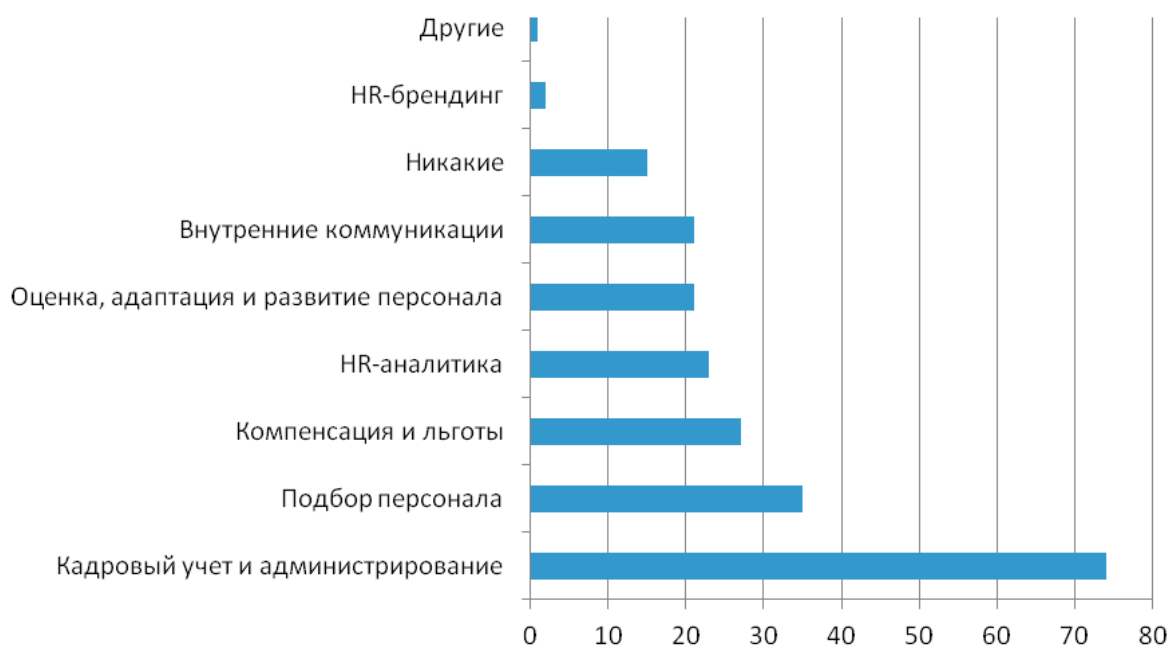


Рисунок 1 – Направления автоматизации HR-процессов в Республике Беларусь  
Источник: разработано авторами по [1].



Рисунок 2 – Направления автоматизации HR-процессов в Европейском союзе  
Источник: разработано авторами по [1].

На сегодняшний день наиболее интенсивно развивающимся направлением цифровизации HR-процессов является найм сотрудников компании с использованием аналитических систем, технологий Big Data и искусственного интеллекта [2]. На отечественном рынке существует ряд систем автоматизации процесса найма с русскоязычным интерфейсом, предлагаемых компаниям, как на платной, так и на безвозмездной основе. В таблице 1 осуществлен анализ наиболее востребованных автоматизированных систем рекрутинга.

Таблица 1 – Анализ систем автоматизации найма с русскоязычным интерфейсом

Система	Достоинства системы	Недостатки системы
IHRIS (I HR specialist)	бесплатный доступ; простота использования; наличие базы вакансий и резюме; интеграция с социальными сетями; наличие стандартизированных форм телефонных разговоров, интервью, интервью у заказчика, проверки рекомендаций; реализация в виде SaaS сервиса	бизнес-процесс в программе основан на опыте только российских компаний
Блок PeopleRecruit продукта PeopleForce	разработка оценочных листов для разных вакансий; написание заметок по отдельным кандидатам; создание шаблонов писем для разных этапов найма сотрудников; интеграция с календарем и сайтами поиска работы; плагин автоматического внесения кандидатов из интегрированных сайтов для Google Chrome; режим реального времени при работе с кандидатом; автоматизированная рекрутинг-аналитика; наличие электронной подписи (eSign)	отсутствует автоматическая загрузка резюме из веб-источников
Persia	единая база кандидатов; импорт резюме из разных источников; интеграция с job-сайтами; поиск на LinkedIn; история работы с кандидатами; возможность создания карьерного сайта компании; возможность вставки карьерной вкладки на страницу компании в Facebook; наличие мобильной версии	высокая стоимость
E-Staff	распределение вакансий по рекрутерам; возможность ведения массовых вакансий; планирование и учёт сроков закрытия вакансий; разделение вакансий по сложности и приоритетности; планирование событий по вакансиям; публикация вакансий на сайтах; сбор откликов с сайтов по вакансиям	нет возможности агрегации с другими программами
«Хантфлоу»	сохранение резюме с job-сайтов; дедубликация резюме; интеграция с почтой и календарями; формирование отчётов; плагин Google Chrome; API для интеграции с другим системами; наличие мобильного приложения; наличие технологии HuntParse, распознающей текст резюме и фотографию кандидата; возможность мониторинга эффективности рекрутеров; наличие call-центра, телефонии, SMS-напоминаний; интеграция с AmazingHiring	высокая стоимость; устаревший интерфейс
Talantix от портала HeadHunter	оценка кандидатов с помощью тестов CEB SHL; наличие функции запроса разрешения от соискателей на обработку персональных данных с помощью онлайн-формы; интеграция с сайтами поиска работы; привязка почты и синхронизация встреч с рабочим календарем; передача сообщений в WhatsApp и Viber из системы; лендинги вакансий для сбора откликов в социальных сетях и реферальных программах	длительное время находится в разработке

Источник: разработано авторами по [3] и данным с систем автоматизации найма.

Создание автоматизированных систем найма и их оптимизация на основе технологий Big Data и искусственного интеллекта позволяют:

- сокращать когнитивные искажения, допускаемые рекрутерами, снижать влияние человеческого фактора;
- автоматизировать скрининг резюме и предварительное интервью;
- устанавливать коммуникации с кандидатами и поддерживать их на протяжении всего процесса найма;
- расширять воронку подбора персонала;
- повышать качество отобранных кандидатов; собирать и обрабатывать аналитические

- данные для объективных решений в управлении рекрутингом;
- устранять риск потери информации о ценных кандидатах и статусах подбора;
  - сокращать затраты найма и времени подбора кадров;
  - обеспечивать рост производительности труда HR-специалиста.

Список использованных источников

1. Илюшникова Е. К., Илюшников К. К. Инструменты автоматизации процесса управления персоналом в коммерческой организации // Креативная экономика. – 2019. – Том 13. – № 7. – С. 1443-1456. – doi: 10.18334/ce.13.7.40819.
2. Labor market equilibrium: new tools for provision in the digitalization environment / A. Vankevich, I. Kalinouskaya, O. Zaitseva, A. Korabava // 3rd International scientific conference on new industrialization and digitalization (NID 2020). – E3S Web Conf. – Vol. 93. – 2021. – doi.org/10.1051/shsconf/20219303017.
3. Сиротенко, В. Автоматизация рекрутинга. Практическое пособие по выбору, внедрению и применению ATS-систем / В. Сиротенко. – Москва : «Издательские решения», 2020. – 123 с.

УДК 331.1

## **ЭКОНОМЕТРИЧЕСКОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРИМЕРЕ ОАО «ПОСТАВСКИЙ ЛЬНОЗАВОД»**

**Коробова Е.Н., к.э.н., доц., Зинченко Е.А., студ.**

*Витебский государственный технологический университет,  
г. Витебск, Республика Беларусь*

Реферат. В статье рассмотрены результаты эконометрической оценки факторов, влияющих на экономическую и социальную эффективность использования персонала.

Ключевые слова: экономическая эффективность, социальная эффективность, оценка, производительность труда, текучесть кадров.

В современных условиях результативное функционирование организаций возможно лишь при эффективном использовании различных форм и методов организационно-экономического обеспечения их деятельности. Помимо общепринятых методик оценки экономической эффективности производственно-хозяйственной деятельности организаций для оценки эффективности использования основных ресурсов организации и, в частности, трудовых целесообразно использовать другие специфические методы оценивания. Так, наиболее оптимальным, по мнению автора, является анализ на основе методов эконометрики, изучающей конкретные количественные и качественные взаимосвязи экономических явлений и процессов с помощью математических и статистических инструментов.

Оценка экономической эффективности осуществляется через производительность труда, на неё оказывают действие различные факторы, между которыми существует взаимосвязь и которые в совокупности определяют уровень производительности труда в организации.

Для оценки взаимосвязи между факторными и результативным признаками используется эконометрическое моделирование, в частности метод корреляционно-регрессионного анализа. Этот метод позволяет определить степень влияния различных факторов на производительность труда, произвести отбор наиболее существенных факторных признаков, выразить связь производительности труда с основными факторами в форме модели и выявить резервы ее увеличения. [1, с. 63]

Ключевым показателем, характеризующим социальную эффективность использования персонала, является показатель текучести кадров, на который оказывает влияние множество факторов и организационно-экономического и социального характера.

Эконометрическая оценка экономической и социальной эффективности использования персонала была проведена на основе первичных данных ОАО «Поставский льнозавод».

Корреляционный анализ производительности труда в ОАО «Поставский льнозавод»