

4. Государственная регистрация [1]. В доктрине гражданского права государственная регистрация выделяется многими учеными в качестве признака предпринимательской деятельности. По нашему мнению, данный признак является формальным. Отсутствие государственной регистрации не указывает на то, что деятельность лишена предпринимательского характера.

Подводя итог исследования, отметим, понятие предпринимательской деятельности нуждается в дальнейшей доработке. ГК должен определить, что необходимо считать предпринимательским риском, систематическим получением прибыли. Признак самостоятельности, рискованного характера деятельности, государственной регистрации являются формальными, они не позволяют отличать предпринимательскую деятельность от иной.

Литература

1. Гражданский кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 7 дек. 1998 г., № 218-З : принят Палатой представителей 28 окт. 1998 г. : одобр. Советом Респ., 19 нояб. 1998 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 09.01.2017 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2017.

2. Ермолова, О.Н. К вопросу о признаках предпринимательской деятельности / О. Н. Ермолова // Предпринимательское право. — 2014. — № 3. — С. 32–35.

3. Парагульгов, Х.А. Страхование предпринимательских рисков: дис. ... канд. экон. наук : 08.00.10 / Х.А. Парагульгов. — М., 2006. — 186 л.

4. Каминка, А.И. Очерки торгового права / А. И. Каминка. — М. : Центр ЮрИнфоР, 2002. — 547 с.

5. Воронцов, С.Г. Легальные признаки предпринимательской деятельности : проблемы терминологической определенности / С. Г. Воронцов // Вестн. Перм. ун-та. — 2016. — № 34. — С. 402–414.

6. Зевайкина, А.Н. Дискуссионные вопросы понятия предпринимательской деятельности / А. Н. Зевайкина // Актуальные проблемы гражданского права. — Самара : Самар. ун-т, 2005. — С. 72–88.

<http://edoc.bseu.by>

*Л. Ф. Дежурко, канд. физ.-мат. наук
А. С. Котова, магистрант
БГЭУ (Минск)*

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МАТЕМАТИЧЕСКИХ МОДЕЛЕЙ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Эффективность работы любого предприятия во многом определяется его кадрами. Подбор персонала является важным этапом кадрового менеджмента. Однако этот процесс носит субъективный характер (решение принимает человек) и требует больших временных затрат на просмотр резюме. Избежать этих проблем позволяет использование математических моделей. Формализация процесса подбора персонала основана на предположении о наличии статистической зависимости между информацией, указанной в резюме, и фактом прохождения испытательного срока. Математическая постановка задачи подбора персонала в этом случае выглядит следующим образом: пусть имеется вектор факторов x_i , отражающий информацию, представленную в резюме работника. Факторы оказывают влияние на зависимую переменную Y , которая принимает только два значения: 1 — если работник прошел испытательный срок и 0 — в противном случае. Тогда вероятность того, что $Y = 1$, можно выразить как функцию от факторов по формуле (1)

$$\text{Prob}(Y = 1|x) = F(x). \quad (1)$$

Чаще всего используются функции нормального распределения (пробит) (2) и логистического распределения (логит) (3):

$$\text{Prob}(Y = 1|x) = \int_{-\infty}^{x^T \beta} \phi(t) dt = \Phi(x^T \beta), \quad (2)$$

$$\text{Prob}(Y = 1|x) = \frac{\exp(x^T \beta)}{1 + \exp(x^T \beta)} = \Lambda(x^T \beta), \quad (3)$$

где β — вектор коэффициентов.

Эти модели были построены и апробированы в одной крупной белорусской компании. Статистическая информация формировалась на основе информации о 70 кандидатов на должность офисных сотрудников, проходивших испытание в период 2010–2016 гг. Было рассмотрено 11 факторов: пол кандидата, возраст в годах, наличие высшего образования, профиль образования, стаж работника в годах, количество организаций, в которых работал кандидат, количество навыков и обязанностей, перечисленных в резюме, знание английского языка, знание других иностранных языков, уровень знания компьютера, запрашиваемая заработная плата. Для обеих моделей были рассчитаны статистики: для пробит-модели $R_{pseudo}^2 = 0,42$; $LR = 23,33 > \chi_2 = 19,68$, для логит-модели $R_{pseudo}^2 = 0,43$; $LR = 24,046 > \chi_2 = 19,68$ при уровне значимости 95 %. Для оценки прогностической силы моделей были построены ROC-кривые. Показатель AUC (площадь под ROC-кривой) для логит-модели равен 0,962, для пробит-модели — 0,958. Таким образом, обе модели значимы и обладают хорошей прогностической способностью. Однако логит-модель обладает несколько лучшими характеристиками (см. таблицу).

Коэффициенты при факторах (логит-модель)

β_0	-16,867
Пол кандидата	0,956
Возраст	-0,094
Наличие высшего образования	9,472
Профиль	-1,8603
Стаж работника, лет	0,436
Количество организаций, в которых работал кандидат	-0,588
Перечисленные обязанности, количество	-0,009
Знание английского языка	9,859
Другие иностранные языки, указанные в резюме	0,937
Уровень знания компьютера	0,524
Уровень запрашиваемой заработной платы	-0,00001

Приведенные в таблице коэффициенты значимы и показывают, какой вклад, положительный или отрицательный, привносит фактор в вероятность успешного прохождения кандидатом испытательного срока. Применение логит-модели позволяет сократить общую сумму затрат на подбор одной вакансии на 27 % по отношению к процессу без автоматизации.