

СЕКЦИЯ 2

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА

Е.С. Бабанин

БГЭУ (Минск)

Научный руководитель — С.О. Белова, канд. экон. наук, доцент

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ HR-СЛУЖБ

В связи с ростом требований к результативному управлению персоналом на предприятиях индустрии гостеприимства все более актуальным становится вопрос о том, как оцифровать деятельность кадровой службы, чтобы определить необходимое число сотрудников службы и оценить эффективность их деятельности. При этом оценка служб по управлению персоналом (HR-служб) должна быть увязана с задачами предприятия и стимулировать специалистов по персоналу к наиболее эффективному выполнению своей работы. Сфера деятельности HR-службы сегодня в основном касается совершенствования трудовых отношений, подбора кандидатов на вакантные должности, разработки и реализации учебных программ и программ социального развития, а также мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Согласно данным аналитических исследований, лишь около 45 % белорусских предприятий (31 % из них представители крупного бизнеса и 14 % — среднего) осуществляют оценку деятельности кадровых служб на регулярной основе (14 %) либо периодически (31 %). Причем реализуют оценку HR-специалистов в рамках комплексного стратегического аудита. На систематическую оценку деятельности HR-служб ориентировано очень небольшое число компаний, так как подобная работа сопряжена с серьезными трудностями, обусловленными факторами внешней среды. Обозначенная проблема как никогда актуальна в связи с внедрением и реализацией стимулирующих аспектов оплаты труда. Это требует «привязки» сотрудников к ключевым показателям деятельности. Для улучшения деятельности службы, специалистам необходимо использовать рекрутмент (в том числе электронный), который должен рассматриваться в рамках функционирования всех служб управления персонала (HR-службы). Новизна состоит в том, что рекрутмент рассматривается как центральная функция HR-службы, является своего рода точкой отсчета. Специалисты рекрутмента должны разбираться в других функциях службы персо-

нала. Электронный рекрутинг подразумевает поиск человеческих ресурсов с помощью сети Интернет. Так же в подборе персонала в наше время начинает набирать оборот такое понятие, как искусственный интеллект, или цифровой рекрутмент. Goldman Sachs, Morgan Stanley, Citigroup и UBS Group изучают возможность внедрения искусственного интеллекта для проверки кандидатов на свои вакансии. По замыслу специалистов, технологии помогут проверить качества соискателей (такие как способность работать в команде, любопытство, выдержка), которые оказались не представлены в резюме и которые не удалось подробно обсудить в ходе собеседования. Новация должна помочь финансовым организациям не только привлечь и удержать высококлассных специалистов, но и исключить издержки, связанные с наймом неподходящих кадров. В наше время все большие обороты набирает виртуальное общение, зависимость от социальных сетей. Одно из направлений использования искусственного интеллекта для подбора персонала — всеми известные социальные сети Вконтакте, Одноклассники, мессенджеры Viber, Telegram. Схема будет следующая: на основании «больших данных» строится алгоритм, который оценивает возможных кандидатов на вакансию среди пользователей социальных сетей, в результате отбираются порядка 10–15 потенциальных кандидатов, которые с большой вероятностью проработают на требуемой позиции более полугода.

Источники

1. Кравченко, К.А. Социально-экономические основы планирования персонала : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / К.А. Кравченко. — М., 2010. — 138 с.
2. Иванова, С.В. Искусство подбора персонала / С.В. Иванова. — М. : Альпинет Паблишер, 2014. — 272 с.

Д.М. Борисик
БГЭУ (Минск)

Научный руководитель — С.О. Белова, канд. экон. наук, доцент

ПРОТИВОРЕЧИЯ АНТИМОНОПОЛЬНОЙ, КОНКУРЕНТНОЙ И ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИК

Целью проводимой государством экономической политики является создание условий для повышения уровня социально-экономического развития страны, улучшения конкурентоспособности национальных товаров и продукции, а также субъектов хозяйствования, повышения уровня жизни граждан. Для этих целей государство принимает различные меры, направленные на поддержку и развитие инновационно-инвестиционной привлекательности и активности хо-