

– реализуемость (наличие, вовлеченность и согласованность действий субъектов образовательной ситуации с действиями автора проекта при его реализации (характер организационно-деятельностного ресурса);

– инструментальность, или управляемость (наличие научно-организационного обеспечения, способов и плана действий по реализации проекта, сформированность образовательных ресурсов).

Литература

1. **Андреев, А. Л.** Компетентностная парадигма в образовании: опыт философско-методологического анализа / А. Л. Андреев // Педагогика. – 2005. – № 4. – С. 27.

2. **Котова, Н. В.** Паблик Рилейшенз, или связь учреждений образования с общественностью / Н. В. Котова // Научно-методический журнал «Вестник МГИРО». – Минск, 2016. – № 4. – С. 81–84.

АВТОМАТИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

Кривко-Красько Алексей Владимирович

Белорусский государственный университет,
Институт бизнеса и менеджмента технологий, Минск
sbmt@mail.ru

Внедрение системы автоматизации процесса подбора персонала (ATS, Applicant Tracking System) является одной из важнейших задач в деятельности любой компании, а также компаний, деятельность которых связана с рекрутингом. Функциональные возможности таких систем заключаются в отслеживании соискателей на всех этапах отбора: от просмотра вакансии и отклика на нее до интервью и приема на работу. Применение ATS позволяет рекрутеру увидеть по каким каналам (сайты, социальные сети, рекомендации сотрудников, ярмарки вакансий и так далее) приходит большее количество успешных соискателей и в какие каналы следует вкладывать больше ресурсов.

К сожалению, далеко не все отечественные компании используют в своей работе ATS. Большинство компаний автоматизируют процесс рекрутинга своими силами. Например, для хранения базы резюме используют MS Access или MS Excel, для планирования и коммуникации с коллегами и соискателями – MS Outlook или его аналоги. Некоторые компании используют самостоятельно разработанные программы. Среди таких компаний чаще всего встречаются IT-компании или компании с большим штатом в IT-подразделениях.

Однако есть компании, которые и вовсе не используют автоматизированные системы подбора персонала. И это происходит зачастую не потому, что они не готовы к применению автоматизированных систем подбора персонала, а потому, что не знают, какие проблемы позволит решить внедрение ATS, а также какие предложения в настоящий момент представлены на рынке.

Другой проблемой ATS всегда являлась высокая стоимость существовавших систем относительно потребностей компании. Еще несколько лет назад

большинство из предлагавшихся систем были функционально избыточны, чтобы удовлетворить потребности самых крупных рекрутинговых компаний с большим штатом сотрудников. А для маленьких и средних компаний такие решения были необоснованно дорогими, так как в большинстве функций не было необходимости. При этом оплачивать необходимо было полную стоимость независимо от полноты использования системы.

Все кардинально изменилось с приходом облачных технологий и переходом от так называемого коробочного программного обеспечения к программному обеспечению как услуге (SaaS, Software as a Service). В настоящее время предложений стало гораздо больше, и они отличаются набором функциональных возможностей, разнообразием автоматизации процессов (хранение информации, планирование этапов работы над вакансией, оценка кандидатов) и степенью адаптации к новым и современным процессам.

Однако, не говоря о вышеуказанных плюсах, можно также привести и минусы использования ATS. Дело в том, что несмотря на всевозможное разнообразие применение ATS не дает никаких гарантий, что соискатель и компания будут походить друг другу. Более того, во время всеобщей автоматизации предприимчивые разработчики продвинутых сервисов не упускают возможности получить коммерческую выгоду в сегменте HR. Их жертвами нередко становятся предприимчивые HR-специалисты, готовые убедить начальство в необходимости внедрения нового сервиса, чтобы снизить для себя рабочую нагрузку. С другой стороны, ответственность все равно будут нести сотрудники компании, какой бы высоко функциональной не оказалась ATS.

Несмотря на приведенные выше проблемы, с которыми может столкнуться компания при внедрении ATS, многим такие системы действительно облегчают рабочий процесс, избавляя от рутины и страха от ошибок, допускаемых по невнимательности. При этом возникают следующие вопросы, ответы на которые не так очевидны: ATS следует рассматривать как основной или как вспомогательный инструмент HR-специалиста? Не приведет ли такая эволюция инструментария к деградации и утрате ключевых компетенций рекрутеров?

Если провести сравнение автоматизации HR-процессов в отечественных и зарубежных компаниях, то результаты такого сравнения покажут большое отставание отечественных компаний. Так, если отечественные компании задаются вопросом необходимости внедрения ATS, то зарубежные задаются вопросом об обновлении внедренной ATS на более функциональные аналоги.

Можно привести еще один результат сравнения: в европейских странах почти 80% вакансий на сайтах, специализирующихся на поиске работы, размещается из систем автоматизации рекрутинга, в то же время в Республике Беларусь вакансии создаются и размещаются вручную в 70% случаев, а резюме кандидатов не обрабатываются в автоматизированных системах. Подобное сравнение можно провести и с другими составляющими HR-процессов, кроме учета кадров и заработной платы. При этом не стоит забывать, что по закону о персональных данных пользоваться многими зарубежными сервисами не представляется возможным.

Как показывает практика, развитие рынка автоматизированных систем подбора персонала движется в правильном направлении, и уже в обозримом

будущем придет к показателям, близким к европейским странам. Следовательно, следует ожидать, что в ближайшем будущем фактически все предприятия придут к выводу, что пользы от ATS намного больше, чем проблем, возникающих в процессе ее внедрения и применения.

АРТИКУЛИРОВАНИЕ УСЛОВИЙ ПРИМЕНЕНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ ТЕХНОЛОГИИ ПРИ РЕФОРМИРОВАНИИ ПРЕДПРИЯТИЙ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЕКТОРА

Лемешевский Иван Михайлович¹

Лемешевская Людмила Владимировна¹

¹Белорусский государственный университет,
Институт бизнеса и менеджмента технологий, Минск
3653090@rambler.ru, lemeshevskayalv@mail.ru

Общий проблемный фон. Рецессия экономики Беларуси, протекающая на фоне достаточно устойчивого развития стран ЕС и других соседей, свидетельствует о том, что культивируемый механизм хозяйствования исчерпал свой административный ресурс. В условиях дефицита внутренних накоплений оказалось крайне затруднительно реализовывать программы модернизации, обеспечивать столь необходимый экономике страны инновационный прорыв. Тренд снижения *пофакторной* эффективности, а также жизненного уровня населения свидетельствует о достижении административной экономикой своего исторического предела.

Весьма значительное снижение темпов прироста ВВП трансформировалось в отрицательные значения (2016 г. – -2,6%; 2015 г. – -3,8%). Вместо прежнего лидерства Беларусь отныне отстает от ближайших соседей как по показателю ВВП на душу населения, так и по национальному уровню оплаты труда, но опережает по удельному весу промежуточного потребления в валовом выпуске и по темпам инфляции.

Следует признать, что такое *системное* торможение национального воспроизводства во многом обусловлено *кризисным* состоянием *государственного сектора*, который в экономике Беларуси остается стратегически доминирующим. Основная масса госпредприятий убыточна и хронически малорентабельна, что доводит до критической отметки нерациональную нагрузку на бюджет и банковскую систему страны.

Эти и другие результаты компаративного анализа обуславливают необходимость возврата к трансформационным преобразованиям, которые были свернуты из-за переоценки потенциала восстановительного роста. Безусловно, с поправкой на те изменения, которые произошли в общих условиях хозяйствования и национальном сознании.

Так, отныне при выработке программы трансформационных мероприятий в качестве креативной площадки вряд ли можно использовать прежнюю платформу *приватизации*. Следует учитывать не только доминирующее негативное отношение гражданского общества к непрозрачной приватизации, но и отсутствие