

с зарплатами в ФРГ. В итоге примерно 2 млн. поляков уехало за границу, из-за этого Польша потеряла примерно 12 % ВВП и экономика стала менее привлекательной для иностранных инвесторов [2, с. 55-57]. В последующем данная ситуация стабилизировалась из-за притока около 1 млн. мигрантов из Украины, благодаря чему экономика вновь восстановилась и вырос приток ПИИ. С 2014-2016 гг. заметна положительная динамика в привлечении ПИИ. Однако с 2016-2017гг. приток ПИИ резко снижается, а ИПЦ начинает расти - это произошло из-за обесценивания курса польского злотого к евро и доллару [3].

Таким образом, процесс инфляции негативно сказывается на долгосрочных инвестициях, так как вкладываются деньги одной покупательной способности, а в результате доходы от инвестиций получают уже деньгами другой покупательной способности. Проводя анализ зависимости ПИИ от инфляции можно сделать следующие выводы: в Беларуси нельзя четко проследить данную зависимость, так как не смотря на снижение уровня инфляции у страны сложилось негативное впечатление перед иностранными инвесторами, а, следовательно, инвестиционный рынок нашей страны нуждается в серьезных переменах. В Польше же ярко выражена данная зависимость, однако эта страна, отличающаяся более сильной экономической политикой, стремится привлечь инвесторов за счет расширения возможностей вложений в различные прибыльные объекты, такие как недвижимость, ценные бумаги, драгоценные металлы или бизнес-проекты. Иными словами в Республике Польша инвестиционный рынок более развит и гибок, чем в Республике Беларусь.

ЛИТЕРАТУРА

1. Беларусь в цифрах: статистический справочник / Национальный статистический комитет Республики Беларусь; редкол.: И.В.Медведева [и др.] – Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2018. – 72 с.
2. Состояния экономики и основных направлений внешнеэкономической деятельности Республики Польша: аналит. обзор, апр. 2018, Торговое представительство Российской Федерации в Республике Польша. – М.: ИМЭМО, 2018. – 77 с.
3. Экономика Польши – Ведущие отрасли, ВВП и уровень благосостояния [Электронный ресурс]. – 2017. – Режим доступа: www.orangesmile.com.

ВЛИЯНИЕ КАЧЕСТВА ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА НА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИТ-ФИРМЫ

*Калашник О. В. (ЧГТУ, г. Черкассы)
Науч. рук.: О. В.Захарова, д.э.н., профессор*

Персонал является неотъемлемой частью любого субъекта хозяйствования и выступает одним из наиболее ценных, перспективных и дорогостоящих его ресурсов. В современных условиях значительно возрастает значимость и уровень требований к подбору персонала, что особенно актуально для наукоемких и высокотехнологичных сфер деятельности региональной и национальной экономики, таких, например, как сфера информационных технологий (ИТ). Именно в этой сфере качество подбора персонала напрямую определяет дальнейшую финансово-экономическую успешность и конкурентоспособность субъектов хозяйствования на рынке региона и страны, формирует реальные возможности для научно-технологического развития всех секторов экономики и создает условия для действенного сокращения оттока высококвалифицированных ИТ-специалистов за пределы страны, как в физическом, так и в интеллектуальном планах.

Успешность кадрового менеджмента предприятия определяется результативностью работы тех отделов, которые в общей структуре управления обеспечивают поиск, подбор, расстановку по рабочим местам, а также профессиональное сопровождение профессионального развития, карьерного роста, кадрового резерва и непрерывного обучения всех групп работников. Такими отделами могут быть отдел кадров, отдел по найму персонала, отдел труда и заработной платы, отдел развития персонала, отдел подготовки кадров, отдел социального обслуживания, отдел по работе с молодежью, HR отдел и т.д. [1, с. 89-91]. В то же время, независимо от названия отдела, осуществляет различные процедуры обеспечения предприятия персоналом соответствующего профессионально-квалификационного уровня и с достаточной мотивацией на достижение, важное значение приобретают те методы, подходы и инструменты, которые он использует в своей работе.

Портфель методов и инструментов, которые используют специалисты по управлению персоналом для кадрового обеспечения производственно-хозяйственной деятельности, является достаточно широким и в течение последних десяти лет пополнился новыми процедурами, которые в большинстве случаев имеют иностранное происхождение (хедхантинг, скрининг, рекрутинг и др.). При этом все методы и инструменты по месту поиска кандидатов условно можно разделить на внутренние и внешние. Внутренний поиск кандидатов на вакантные рабочие места происходит в пределах самого предприятия, внешний же подбор может происходить как самостоятельно самим предприятием, так и с привлечением внешних специалистов кадровых агентств и фирм. При этом наибольшую эффективность при подборе ИТ-персонала можно достичь одновременным совмещением различных методов и инструментов, соединением внутренних и внешних источников подбора персонала.

Оценить степень качества процедур подбора IT-персонала достаточно сложно в момент совершения самого процесса приема сотрудника, однако можно это сделать по косвенным признакам в течение первого года и последующей его работы на предприятии на основании следующих параметров и критериев:

1. Срок адаптации нового работника в коллективе и время выхода его производительности труда на оптимальный уровень.

2. Влияние нового сотрудника на морально-психологический климат в коллективе, вероятность положительного влияния нового сотрудника на оздоровление коллектива и превращение его в команду.

3. Уровень производительности труда принятого нового сотрудника и возможности его повышения за счет моральных и материальных рычагов, степень лояльности сотрудника к предприятию, руководству и коллективу.

4. Ожидаемая и фактическая продолжительность работы принятого на вакантное место сотрудника на данном предприятии.

5. Срок и размер окупаемости средств, инвестированных в поиск, подбор и трудоустройство нового работника.

Исходя из того, что перспективное развитие экономики страны, как показывает опыт экономически развитых стран мира, связан с инновациями, информационно-коммуникационными технологиями и технологическим прогрессом, именно IT-сектору должно быть уделено наибольшее внимание. От того, насколько эффективно будут подобраны кадры на IT-фирмы, от уровня мотивации высококвалифицированного IT-персонала развиваться региональный и национальный рынок IT-услуг, что станет решающим фактором прогресса всех сфер и секторов экономики страны.

ЛИТЕРАТУРА

1. Захарова, О.В. Вдосконалення роботи кадрової служби як чинник ефективної кадрової політики підприємства / О.В. Захарова // Актуальні проблеми сучасності: моногр. / Донецька філія Європейського університету. – Донецьк, СПД Куприянов В.С., 2010. – С. 86–92.

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ: НОВЫЙ ОБЪЕКТ УЧЕТА

Каморджанова Н. А., Селезнева А. В. (СПбГЭУ, г. Санкт-Петербург)

На заседании Совета по стратегическому развитию и приоритетным проектам (Ново–Огарево, 05.07.2018) президентом РФ В. В. Путиным было подчеркнуто: «Один из наших коллег в одной из арабских стран, бывший министр нефти, как-то сказал: «Каменный век закончился не потому, что камни кончились, а потому, что появились новые технологии». Они появляются в мире и тот, кто опаздывает в этом соревновании, мгновенно, во всяком случае, очень быстро, попадет в полную зависимость от лидеров этого процесса, Россия не может ни в коем случае этого допустить» [4]. Такие, определяющие будущее мира цифровые технологии, как искусственный интеллект (ИИ), формируются в настоящее время. Рассмотрим некоторые объекты ИИ и особенности их учета.

Для эффективного развития компании необходимо, чтобы всякая новейшая единица товара, услуги, а также новый клиент приносили ценности больше предшествующих, и снижалась цена приобретения, а также удержания новых клиентов по сравнению со стоимостью удержания предшествующих клиентов. Помочь в решении этих задач может искусственный интеллект (ИИ).

Искусственный интеллект (с англ. artificial intelligence, AI) представляет собой науку и технологию создания интеллектуальных машин, особенно интеллектуальных компьютерных программ, а также свойств интеллектуальных систем выполнять творческие функции, которые традиционно считаются прерогативой человека [3].

Искусственный интеллект - это «теория и разработка компьютерных систем, которые могут выполнять задания, обычно требующие человеческого интеллекта, такие как визуальное восприятие, распознавание речи, принятие решений и перевод на различные языки» [1].

«Искусственный интеллект - способность вычислительной машины моделировать процесс мышления за счет выполнения функций (например, обучение и логический вывод), которые обычно связывают с человеческим интеллектом» [2].

Можно сделать вывод, что большинство технологий, которые используются людьми как в деловой, так и в повседневной жизнедеятельности, оснащены ИИ (смартфон, ПК, диагностическое медоборудование и т.д.). Развитие искусственного интеллекта существенно влияет на работу предприятий во многих отраслях. Рассмотрим применение ИИ для взаимодействия с контрагентами предприятия, например, масштабно применяемые чат-боты, интеллектуальные агенты (ИА), машинное обучение:

1) консультанты (ИА), взаимодействующие с клиентами ежедневно и круглосуточно, обрабатывают огромное количество запросов: от восстановления доступа до технической поддержки;

2) рекомендационные порталы для различных областей (для врачей, ритейлеров, сотрудников) способствуют повышению качества предоставляемых услуг.