

71,38. Стоит отметить, что продолжительность здоровой жизни у мужчин и женщин к 70 годам выравнивается, во многом из-за того, что значительную часть жизни у женщин отнимают хронические болезни, которыми они болеют гораздо чаще и продолжительнее по сравнению с мужчинами. Частично это может быть вызвано большей продолжительностью жизни и специфичностью женских болезней. Так, к возрасту 70 лет разница в ОПЗЖ женщин и мужчин составляла 1,76 года, т.е. различия в ОПЗЖ в зависимости от пола в самых старших возрастах практически нивелируются.

Литература

Sullivan Daniel F. 1971. A single index of mortality and morbidity. HSMHS health report, 86. P. 347–354.



АНАЛИЗ СИСТЕМ АВТОМАТИЗАЦИИ ПРОЦЕССА ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

Калиновская И.Н.,

кандидат технических наук,

Витебский государственный технологический университет, Республика Беларусь

Трансформация экономики Республики Беларусь находит отражение в преобразовании классического процесса подбора кадров в цифровую форму, заключающуюся в автоматизации HR задач и их интеграции в автоматизированную систему рекрутинга (АСР) (Ванкевич, Калиновская, 2020). К наиболее значимым направлениям автоматизации подбора кадров относятся: размещение вакансии на цифровых площадках, оцифровка резюме кандидатов и их оценка, создание базы кандидатов и работа с ней, проведение предварительного интервью, создание и ведение профиля кандидата, составление графика собеседований, приглашение кандидатов на интервью и собеседование, оценка профессиональных и личностных качеств кандидата, поддержание обратной связи с кандидатом в процессе отбора, составление отчета о найме кадров, анализ эффективности процесса найма, хранение информации о кандидатах.

В настоящее время существует ряд систем автоматизации процесса найма с русскоязычным интерфейсом, предлагаемых компаниям на платной и безвозмездной основе, наиболее востребованных на рынке Евразийского экономического сообщества (см. таблицу).

Таблица

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, проверка 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 учет сроков закрытия вакансий; разделение вакансий по сложности и приоритетности; планирование событий по вакансиям; публикация вакансий на «рабочих» сайтах; сбор откликов с сайтов по вакансиям	Только «коробочное» решение
Хантфлоу	Сохранение резюме с job-сайтов; дедубликация резюме; интеграция с почтой и календарями; формирование отчетов; плагин Google Chrome; API для интеграции с другими 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; заурядный 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 рабочими сайтами; 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	Находится в разработке

Источник: авторская разработка с использованием а том числе данных (Сиротенко, 2020).

Исходя из результатов анализа систем автоматизации процесса найма, а также с учетом возможностей и недостатков имеющихся на рынке программных продуктов, нами разрабатывается автоматизированная система рекрутинга (АСР) на базе технологий искусственного интеллекта, позволяющая: 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.

Литература

Ванкевич Е.В., Калиновская И.Н. 2020. Технологии искусственного интеллекта в управлении человеческими ресурсами. Белорусский экономический журнал. №2(91). С. 38–51.

Сиротенко В. 2020. Автоматизация рекрутинга. Практическое пособие по выбору, внедрению и применению ATS-систем. Москва: Издательские решения. 123 с.



ПОВЫШЕНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ РАБОТНИКОВ ПО ОХРАНЕ ТРУДА В РАМКАХ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

Кляуззе В.П.,

кандидат искусствоведения,

Сечко Л.К.,

кандидат биологических наук,

НИИ труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, г. Минск

Компетентность работников является элементом системы управления охраной труда (СУОТ) и выступает одним из основных условий ее эффективного функционирования. Организация должна обеспечить, чтобы все работники, которые могут влиять на охрану труда, являлись компетентными на основании соответствующего образования, обучения или опыта работы.

Работники должны обладать необходимой компетентностью во избежание ситуаций, связанных с непосредственной и серьезной опасностью. С учетом этого представляется важным получение работником достаточной подготовки по предупреждению опасностей и рисков, связанных с их работой.

Меры управления компетентностью должны базироваться:

- на определении необходимой компетентности работников и внесении соответствующих изменений в административно-распорядительные процедуры;
- отборе компетентных работников из имеющихся в организации на основе соответствующего образования, подготовки и опыта;
- привлечении на договорной основе юридических лиц (индивидуальных предпринимателей) на оказание услуг в области охраны труда для выполнения рассматриваемого процесса или отдельных процедур процесса.

Один из основных аспектов при определении компетентности – процесс обучения, инструктажа, стажировки и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда, рассматриваемый как один из приоритетных при решении задачи СУОТ по снижению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Как показывает анализ причин травматизма, недостатки в обучении и инструктировании потерпевших в разные годы стабильно составляют около 10% от общего числа причин, повлекших несчастные случаи с тяжелыми последствиями, а в несчастных случаях со смертельным исходом – еще выше.

Особенно актуальными указанные требования становятся при допуске работников к выполнению высокотехнологичных работ, в том числе с использованием современной техники, новых технологий и материалов. Кроме того, немаловажна степень подготовки должностных лиц и работников по вопросам охраны труда при организации и проведении работ с повышенной опасностью, требующих в процессе их выполнения высокой согласованности действий.