

Деятельность beCloud заключается в проектировании, строительстве, оснащении и эксплуатации следующих объектов:

- опорной сети передачи данных для Единой республиканской сети передачи данных (ЕРСПД);
- Республиканского центра обработки данных (РЦОД);
- единой сети LTE;
- участка транзитной магистрали сети электросвязи по территории Республики Беларусь.

**Список использованных источников:**

1. Клементьев И. П. Устинов В. А. Введение в облачные вычисления. – УГУ, 2009
2. Нил Склейтер. Облачные вычисления в образовании: Аналитическая записка/ Пер. с англ. Институт ЮНЕСКО по информационным технологиям в образовании. -Москва, 2010
3. <http://ru.wikipedia.org> — статья «Облачные вычисления»
4. <http://habrahabr.ru> — статья «Облачные вычисления, краткий обзор или статья для начальника»
5. <http://www.crn.ru> — статья «ИТ «в облаке»: 100 лучших вендоров»

## **ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОТБОРЕ И ПОДБОРЕ ПЕРСОНАЛА»**

*Троцкая Д.И., Медведева А.Ю.*

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники  
г. Минск, Республика Беларусь*

*Орлова Е.И. -- старший преподаватель*

На сегодняшний день для современного менеджмента характерны возрастание интереса и внимания к роли человеческих ресурсов и возможности полной реализации профессионального потенциала персонала. Задача разработки современных технологий и качественного инструментария для обеспечения оперативного и эффективного подбора персонала становится одной из наиболее значимых и ключевых в работе служб персонала.

Необходимость обеспечения выполнения функций и задач управления персоналом дает возможность рассматривать управление и подбор персонала как информационный процесс.

Информационное обеспечение управления персоналом-это связь информации с системами управления предприятием и управленческим процессом в целом. Эффективность функционирования системы управления персоналом в значительной степени зависит от информационной базы, которая представляет собой совокупность данных о состоянии управляемой системы и тенденциях ее развития с помощью количественных характеристик процессов, происходящих в составе работников предприятия.

Информация, которая используется в УП, по своему характеру подразделяется на нормативную, справочную, методическую, учетную, основанную на материалах первичного учета, а также отчетную, представленную уже в обобщенном виде.

Главными проблемами подбора персонала с использованием традиционных методов и приемов (например, конкурс документов, собеседование) являются несоразмерность предъявляемых требований и субъективизм в оценке претендентов на вакансии и значительные ресурсные затраты(особенно при массовом подборе персонала).

Использование современных ИТ создает в организациях и предприятиях предпосылки для многократного повышения эффективности производства и деятельности отделов кадров и служб персонала.

Таким образом, можно выделить:

Объект исследования-подбор персонала в организациях.

Предмет исследования-особенности подбора персонала с использованием ИТ в коммерческих организациях.

Задачи исследования:

- 1) выявить особенности и тенденции использования ИТ при подборе персонала в современных организациях
- 2) выявить возможности и ограничения использования ИТ при подборе персонала
- 3) определить факторы, влияющие на эффективность использования ИТ в процессе подбора персонала и разработать рекомендации по эффективному применению ПО в сфере кадрового менеджмента
- 4) разработать требования, предъявляемые при подборе персонала на должность менеджера по продажам, и на их основе программу комплексного компьютерного тестирования кандидатов на занятие вакантной должности менеджера по продажам.

Необходимость обеспечения выполнения функций и задач управления персоналом дает возможность рассматривать управление персоналом как информационный процесс, т.е. функционально включающий получение, передачу, обработку, хранение и использование информации. Процесс управления персоналом можно представить в виде множества согласованных, постоянно применяемых и реализуемых решений, направленных на достижение главной цели функционирования предприятия. Поэтому для принятия эффективных управленческих решений в условиях динамичного развития рыночной экономики предприятию требуется целесообразная система информационного обеспечения УП, объективно отражающая сложившуюся экономическую ситуацию.

Информационного обеспечения УП – это связь информации с системами управления предприятия и управленческим процессом в целом.

**Список использованных источников:**

1. Романова Ю.Д., Винтова Т.А., Коваль П.Е. Информационные технологии в управлении персоналом 2-е изд., пер. и доп. Учебник и практикум для прикладного бакалавриата, Год: 2018 / Гриф УМО ВО
2. Ашурко В.Ю. Подбор персонала с использованием информационных технологий, Москва-2005
3. Нанка С.В. Методология и технологии поиска и подбора персонала для торговых розничных сетей, Москва, 2008
4. Димитриади Н.А. Реализация предпринимательского проекта в современной России: теория, методология и технологии продвижения на рынке, Ростов-на-Дону, 2010
5. Дорофеев Н.В. Регионы осваивают новые управленческие технологии: Статья / Российская Федерация сегодня. — 2012. — №12.
6. Волкова К.А. Предприятие: положение об отделах и службах, должностные инструкции / К.А. Волкова. – М.: Экономика, 2012. – 132 с.
7. Коротких Л.В. Совершенствования расстановки кадров на современных предприятиях / Л.В. Коротких, О.А.Лымарева // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2015. №5. С.33-39
8. Автоматизация управления персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.aitsoft.ru/services/automation.html>.

## **АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА НА РЫНОК ТРУДА**

*Домасевич Н. С.*

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники  
г. Минск, Республика Беларусь*

*Жилинская Н. Н. – к.э.н., доцент*

В данной работе рассмотрены главные проблемы, связанные с внедрением искусственного интеллекта, а также предложены возможные решения данных проблем.

За последние 20 лет мир шагнул далеко вперед. Бурное развитие и использование высоких технологий привело к увеличению производительности, улучшению качества продуктов, снижению расходов. С каждым годом становится всё больше новых сфер деятельности и профессий. Так, высокие технологии значительно улучшают нашу жизнь, но эти новшества слишком сильно влияют на общество, но не всегда с положительной стороны.

Будущее – это не только массовое распространение 3D-печати, беспилотные автомобили и огромное количество роботов. Будущее – это ещё и безработица. К 2020 году 5 миллионов человек потеряют работу из-за внедрения в различные сферы жизни искусственного интеллекта и робототехники. Это данные из отчёта Всемирного экономического форума.[1]

Вот несколько примеров того, как людей заменяют и будут заменять роботы:

Осенью 2016 года в ОАЭ состоялся первый полёт беспилотного летающего такси. Летательный аппарат разработала немецкая компания Volocopter, которая специализируется на дронах, а работа метрополитена будет осуществляться без участия машиниста. Предполагается очевидный экономический эффект, однако появляется большая социальная проблема: что будет с сокращёнными работниками, что им делать и как им помочь?

Летом 2017 года Сбербанк России испытал беспилотный летательный аппарат, который преодолел 10 километров за 4 минуты и доставил наличные деньги из банка до инкассаторского автомобиля. Подобные аппараты будут пользоваться спросом у многих финансовых организаций для быстрой доставки продуктов банка. Руководитель Сбербанка России Герман Греф до конца 2019 года планирует реализацию 159 проектов с использованием технологии искусственного интеллекта, а через пять лет совершение порядка 80% банковских операций без участия людей.