

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА И СОВРЕМЕННЫЕ ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

КОВАЛЬЧУК Т.С.¹, РЫЖКО Д.А.², КОВАЛЬЧУК В.В.²

¹ м.э.н., старший преподаватель кафедры «Экономика,
организация строительства и управление недвижимостью»

² студент специальности 1-27 01 01 04 «Экономика и организация производства»
Белорусский национальный технический университет
г. Минск, Республика Беларусь

В современном мире рынок труда претерпевает значительные изменения, обусловленные влиянием различных факторов, таких как технологический прогресс, глобализация и экономические изменения. Эти изменения приводят к появлению новых проблем с трудоустройством, с которыми сталкиваются как отдельные люди, так и общество в целом.

В данной статье мы рассмотрим некоторые из основных проблем, с которыми сталкиваются соискатели работы. Мы также рассмотрим возможные пути решения данных проблем.

Ключевые слова: трудоустройство, работа, работодатель, проблемы трудоустройства, искусственный интеллект, современные технологии.

EMPLOYMENT PROBLEMS AND MODERN WAYS OF THEIR SOLUTION IN THE REPUBLIC OF BELARUS

KOVALCHUK T.S.¹, RYZHKO D.A.², KOVALCHUK V.V.²

¹ Master of Economic Sciences, senior lecturer

«Economics, Construction Organization and Real Estate Management»

² student of specialty 1-27 01 01 04 "Economics and organization production"
Belarusian National Technical University
Minsk, Republic of Belarus

In the modern world, the labor market is undergoing significant changes due to the influence of various factors such as technological progress, globalization and economic changes. These changes lead to the emergence of new employment problems faced by both individuals and society as a whole.

In this article, we will look at some of the major problems faced by job seekers.

Keywords: employment, job, employer, employment problems, artificial intelligence, ii, modern technologies.

ВВЕДЕНИЕ

Трудоустройство — это процесс поиска и получения работы. В более широком смысле трудоустройство заключается в:

- 1) подборе персонала, т.е. в поиске и отборе кандидатов на вакансии, соответствующих требованиям работодателя;
- 2) развитию навыков сотрудников, обучении и повышении их квалификации;
- 3) управлении персоналом, увеличении мотивации и вовлеченности сотрудников в трудовой процесс, а также удержании сотрудников организацией;
- 4) социальной защите, обеспечении социальных гарантий и льгот для работников.

Трудоустройство играет важную роль в жизни человека. Оно обеспечивает материальное благополучие человека, реализует его личный потенциал, позволяет человеку чувствовать себя частью общества. В данный момент ситуация на рынке труда очень часто меняется под влиянием

различных факторов, таких как развитие глобализации в стране, технологического прогресса и экономических изменений. Это приводит к появлению новых проблем с трудоустройством, с которыми сталкиваются как отдельные люди, так и общество в целом.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Проблемы трудоустройства могут быть сложными и разнообразными, и требуют комплексного подхода для их решения и обеспечения эффективного трудоустройства. Наиболее часто встречаемые проблемы при трудоустройстве представлены в таблице 1.

Таблица 1. Проблемы, возникающие в процессе трудоустройства

	Проблема	Причины	Последствия
1.	Несоответствие навыков	Быстрые изменения в технологиях, недостаточная система образования и профессиональной подготовки, дискриминация	Безработица, низкая заработная плата, вынужденная смена профессии, фрустрация и демотивация
2.	Неполная занятость	Нехватка рабочих мест с полной занятостью, ограниченная доступность ухода за детьми, дискриминация	Финансовые трудности, стресс, ограниченные возможности для карьерного роста, нехватка доступа к социальным льготам
3.	Дискриминация на рынке труда	Дискриминация по признаку пола, расы, возраста, инвалидности, и другим факторам.	Ограниченные возможности трудоустройства, низкая заработная плата, негативное влияние на психическое здоровье.

Источник: собственная разработка авторов на основании данных [1]

Проведя исследование в сфере новых технологий, наиболее перспективным средством борьбы с проблемным трудоустройством можно считать искусственный интеллект (далее ИИ), использование его в трудоустройстве может упростить решение многих проблем, как для соискателя, так и для работодателя. Платформы с искусственным интеллектом могут автоматизировать многие процессы, например, быстро и эффективно соотносить кандидатов с вакансиями в соответствии с их навыками, опытом и предпочтениями, алгоритмы искусственного интеллекта могут быстро сканировать и анализировать резюме кандидатов, чтобы определить их соответствие требованиям вакансии. Автоматизация процессов позволит значительно сократить время на поиск и анализ вакансий. ИИ может заниматься прогнозированием спроса на рынке труда, анализировать изменения спроса на различные специальности. Данная информация позволит соискателям иметь более полную и актуальную картину состояния рынка труда. Многие платформы с искусственным интеллектом могут помочь с обучением новым навыкам и переобучением соискателей. Кандидаты могут получить доступ к онлайн-курсам и тренингам для улучшения своих навыков.

Многие компании по всему миру внедряют ИИ в свои процессы рекрутинга, используя различные инструменты и технологии. Так, например, Google использует ИИ для поиска и оценки кандидатов, составления резюме и подготовки к собеседованиям; Amazon использует ИИ для автоматизации процессов первичного отбора кандидатов, а также для оценки их навыков и опыта; IBM: использует ИИ для создания персонализированных рекомендаций по вакансиям для кандидатов, а также для чат-ботов, отвечающих на вопросы о процессе найма; Microsoft: использует ИИ для анализа резюме и сопроводительных писем, а также для оценки когнитивных способностей кандидатов [3]; Facebook: использует ИИ для создания персонализированных

рекламных объявлений о вакансиях, а также для чат-ботов, помогающих кандидатам пройти процесс найма [4].

В данной статье мы хотим предложить решение данной проблемы посредством применения следующих инструментов искусственного интеллекта [2]:

1) *поиск работы на платформах с ИИ*. Существуют платформы, которые используют ИИ для сопоставления кандидатов с вакансиями, что может значительно сократить время, используемое для поиска вакансии;

2) *использование чат-ботов для поиска работы*. Некоторые чат-боты могут помочь вам найти работу, дав советы по составлению резюме, поиску вакансий и подготовке к собеседованию. Соискатель может использовать платформу, использующую ИИ для поиска вакансий, которые соответствуют его навыкам и опыту;

3) *система автоматизированного поиска*. Данная система анализирует резюме и онлайн-профили кандидатов на соответствие требованиям вакансии, выделяя наиболее перспективных кандидатов для дальнейшего рассмотрения;

4) *система оценки навыков*. Анализирует текст резюме и портфолио на наличие ключевых слов и навыков. Проводит тесты на определение программистских, аналитических и других профессиональных навыков;

5) *создание персональных рекомендаций*. Искусственный интеллект предлагает кандидатам вакансии, которые соответствуют их опыту, навыкам и интересам;

6) *чат-боты для предварительного отбора*. Отвечают на базовые вопросы кандидатов о вакансии, компании и процессе отбора. Проводят первичное собеседование и направляют наиболее подходящих кандидатов рекрутеру;

7) *виртуальные собеседования*. Используются программы распознавания речи и анализа мимики для оценки коммуникативных навыков и стрессоустойчивости кандидатов;

8) *анализ ответов на вопросы*. Система анализирует ответы кандидатов на вопросы во время собеседования с помощью ИИ для оценки их знаний, опыта и логического мышления;

9) *персонализированные программы обучения*. ИИ анализирует знания, навыки и опыт нового сотрудника и рекомендует ему индивидуальную программу обучения;

10) *чат-боты для поддержки сотрудников*. Чат-боты отвечают на вопросы новых сотрудников, помогают им освоить корпоративные системы и найти нужную информацию;

11) *анализ вовлеченности сотрудников*. ИИ отслеживает активность сотрудников в корпоративных системах и коммуникацию, чтобы выявлять потенциальные проблемы с адаптацией и вовремя принимать меры.

Важно также помнить, что использование ИИ в процессе трудоустройства вызывает ряд этических вопросов о справедливости и непредвзятости алгоритмов принятия решений, конфиденциальности персональных данных, прозрачности работы систем ИИ. Необходимо разрабатывать и внедрять системы ИИ ответственно и этично, обеспечивать прозрачность их работы и возможность контроля со стороны человека, а также максимально минимизировать риски дискриминации и несправедливого отношения к кандидатам.

В целом, ИИ обладает потенциалом для повышения эффективности и скорости процесса трудоустройства, а также для более точного подбора кандидатов. Однако важно использовать эту технологию ответственно и этично, с учетом всех потенциальных рисков. Будущее использования ИИ в сфере трудоустройства. Дальнейшее развитие технологий ИИ приведет к появлению новых инструментов и методов для поиска, подбора, оценки и адаптации сотрудников.

ВЫВОДЫ

Эта статья обращается к существующим проблемам на рынке труда и предлагает искусственный интеллект (ИИ) в качестве перспективного решения. В обзоре выделены три основные проблемы: несоответствие навыков, неполная занятость и дискриминация. Несоответствие навыков может возникать из-за быстрых изменений в технологиях,

недостаточной системы образования и профессиональной подготовки, а также из-за дискриминации. Это может привести к безработице и низкой заработной плате. Неполная занятость также является проблемой, приводящей к финансовым трудностям и стрессу. Дискриминация на рынке труда ограничивает возможности трудоустройства и влияет на психическое здоровье.

Статья предлагает использовать ИИ для решения этих проблем. Применение ИИ включает поиск работы на платформах с его участием, использование чат-ботов для поиска работы и подготовки к собеседованию, а также системы автоматизированного поиска и оценки навыков. Использование ИИ может значительно упростить процесс поиска работы и подбора персонала, а также улучшить адаптацию новых сотрудников.

Важно отметить, что использование ИИ вызывает этические вопросы, такие как справедливость алгоритмов и конфиденциальность данных. Необходимо разрабатывать и внедрять системы ИИ ответственно и этично, чтобы минимизировать риски дискриминации и несправедливого отношения к кандидатам.

В целом, ИИ представляет собой перспективное решение для улучшения процесса трудоустройства, однако его использование должно быть сбалансированным и ответственным, с учетом всех возможных рисков. Будущее применения ИИ в сфере трудоустройства обещает новые инструменты и методы для более эффективного и справедливого подбора персонала.

Поскольку мы представляем собой молодых студентов, вопрос трудоустройства для нас наиболее актуален. Мы желаем надеяться, что в скором времени использование искусственного интеллекта позволит эффективно идентифицировать на рынке труда потенциальных кандидатов с высоким потенциалом, которые могут значительно обогатить кадровый потенциал наших организаций.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Научно-методический электронный журнал «Концепт» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://e-koncept.ru/2016/56943.htm> – Дата доступа: 10.04.2024.
2. Финансово-экономический журнал [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2023/07/12/how-hr-professionals-can-coexist-with-ai-tools/> – Дата доступа: 07.04.2024.
3. Транснациональная холдинговая компания [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.metacareers.com/> – Дата доступа: 11.04.2024.
4. Системы тематических коллективных блогов ХАБР [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://habr.com/ru/companies/first/articles/704330/> – Дата доступа: 09.04.2024.

REFERENCES

1. Scientific and methodological electronic journal "Concept". [Electronic resource]. - Access mode: <https://e-koncept.ru/2016/56943.htm> - Date of access: 10.04.2024.
2. Financial and Economic Journal [Electronic resource]. - Access mode: <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2023/07/12/how-hr-professionals-can-coexist-with-ai-tools/> - Date of access: 07.04.2024.
3. Transnational Holding Company [Electronic resource]. - Access mode: <https://www.metacareers.com/> - Date of access: 11.04.2024.
4. Systems of thematic collective blogs HABR [Electronic resource]. - Access mode: <https://habr.com/ru/companies/first/articles/704330/> - Date of access: 09.04.2024.