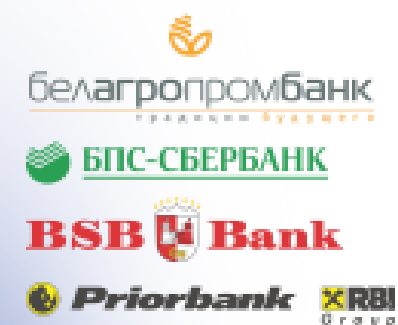




ТЕНДЕНЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ В XXI ВЕКЕ

**Материалы
Международной научной
конференции,
посвященной 20-летию
образования экономического
факультета БГУ**

**28 февраля 2019 г.
г. Минск**

Минск «Право и экономика»

ТЕНДЕНЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ В XXI ВЕКЕ
Материалы Международной научной конференции, посвященной 20-летию
образования экономического факультета БГУ 28 февраля 2019 г. г. Минск

ISBN 978-985-552-860-0



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ТЕНДЕНЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ В XXI ВЕКЕ

Материалы Международной научной конференции,
посвященной 20-летию образования
экономического факультета БГУ
28 февраля 2019 г.
г. Минск

Минск
«Право и экономика»
2019

УДК 330.35

ББК 65.013

Т33

**Т33 Тенденции экономического развития в XXI веке : мат. Межд. науч. конф. (28 февраля 2019 г., г. Минск) / Белорусский государственный университет. – Минск : Право и экономика, 2019 – 598 с.
ISBN 978-985-552-860-0.**

Сборник включает материалы, представленные на I Международную научную конференцию «Тенденции экономического развития в XXI веке», посвященную 20-летию образования экономического факультета БГУ в соответствии со следующими направлениями: институты социально-экономического развития: актуальная практика и теория; аналитическая экономика и прогнозирование, банковский бизнес и финансовая экономика: глобальные тренды и перспективы развития; менеджмент XXI века: проблемы и перспективы развития; цифровое предпринимательство: стратегические тренды развития высокотехнологичного бизнеса; перспективы цифровой трансформации ЕАЭС до 2030 года.

Материалы могут представлять интерес для научных работников, преподавателей, аспирантов и студентов высших учебных заведений, органов власти и управления.

Материалы публикуются в авторской редакции.

УДК 330.35

ББК 65.013

ISBN 978-985-552-860-0

© Белорусский государственный университет, 2019

© Оформление. ИООО «Право и экономика», 2019

СОДЕРЖАНИЕ

Секция 1. ИНСТИТУТЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ: АКТУАЛЬНАЯ ПРАКТИКА И ТЕОРИЯ

<i>Alibekova B. A., Bektemirov D. A.</i> Modern Conditions of Development of the State Audit System.....	12
<i>Burkhanov A. H., Abduvakhidov A. A. Toshboev B. B.</i> Directions of Organizing the Activities of Clusters in Uzbekistan.....	15
<i>Burkhanov A. H. Abduvakhidov A. A.</i> The main Directions of Agrarian Policy in Uzbekistan	18
<i>Turlai I. S., Deng Qianfang.</i> The Characteristics of new Normal of China's Economy	21
<i>Аллаярова М. К., Абдурашулов С. Т.</i> Реформирование пенсионной системы в Республике Узбекистан	23
<i>Аллаярова М. К.</i> Развитие процесса локализации в экономике Узбекистана	26
<i>Астраух Ю. Л.</i> Методология исследования конкурентного взаимодействия: постановка проблемы ..	28
<i>Васильева Е. Э.</i> Роль морали как неформального института в обеспечении экологически ответственного поведения индивидов	31
<i>Ващенко А. А., Чуракова А. П.</i> Зарубежный опыт экологоориентированного развития транспортных услуг	35
<i>Воробьева Л. В.</i> Достойно ли понятие «социальная экономика» занять место в системе экономических категорий?	38
<i>Высоцкая З. Г.</i> Вступление в ВТО и эффективность национальной экономики	41
<i>Глеба Т. И., Маклакова О. М.</i> Трансформация общественной системы сквозь призму развития человеческого капитала.....	45
<i>Глеба Т. И.</i> Экономические основы современной интеграционной политики	47
<i>Гринько П. Л.</i> Методологические проблемы управления инновационным развитием бизнеса в институциональной среде.....	50
<i>Драгун М. В.</i> Современная оценка миграционной привлекательности Республики Беларусь в структуре общемировых тенденций	53
<i>Ермалович М. В., Везубова Т. А.</i> Стимулирование сферы строительства с помощью введения налоговых льгот и сертификата «зелёного здания»	56
<i>Жудро М. К., Жудро Н. В.</i> Институциональные вызовы и актуализация smart-экономики	59
<i>Зеленкевич М. Л.</i> Государственное регулирование инвестиционного процесса: актуальная практика и теория	63
<i>Зенькова И. В., Ключа В. Л.</i> Взаимодействие институтов рынка труда для инклюзивного экономического роста.....	66
<i>Измайлович С. В., Рахманов А.</i> Социально-экономическая значимость и особенности института обязательного страхования.....	69
<i>Ильич О. А.</i> Предпринимательская культура как индикатор экономической ментальности	74
<i>Ключа В. Л., Ван Сюемэн.</i> Современная налоговая политика государства: сущность, задачи и принципы формирования	75
<i>Ключа В. Л., Ерш А. Е.</i> Инфраструктура развития венчурной экосистемы: сущность, классификация, формирование.....	77

<i>Григорьева Я. И., Тарасов В. И.</i> Организация эффективной системы кибербезопасности в банковском секторе Республики Беларусь	326
<i>Гузар Б. С.</i> Проблемы финансирования инновационного развития в Украине.....	329
<i>Зазерская В. В.</i> Государственно-частное партнерство как инструмент софинансирования социальной инфраструктуры	334
<i>Клюня В. Л., Ухань.</i> Современные инфляционные процессы: сущность и факторы	337
<i>Левенко А. С.</i> Анализ эволюции приоритетов и задач монетарной политики в посткризисное время	340
<i>Лукьянин А. Д.</i> Распределенный реестр ценных бумаг на основе технологии блокчейн.....	343
<i>Макланаў І. М.</i> Трансфармацыя банкаўскіх паслуг для малога і сярэдняга бізнэсу пад уплывам інфармацыйных тэхналогій	346
<i>Мельник Е. Н.</i> Вектор развития рынка банковских карт в Украине	348
<i>Мельникова Н. А., Жигар А. А.</i> Система подоходного налогообложения в Республике Беларусь, Испании и Италии: сравнительный анализ.....	351
<i>Мусагалиев А. Ж.</i> Некоторые вопросы по эффективному формированию доходов местных бюджетов Республики Узбекистан	354
<i>Прокончук Е. Т.</i> Параметрические схемы страхования как инновации страховой защиты в аграрном предпринимательстве Украины.....	356
<i>Строганова И. А.</i> Производные финансовые инструменты как инструменты хеджирования валютного риска	359
<i>Струк Т. Г.</i> Современные тенденции развития мирового финансового сектора.....	363
<i>Тарарышкин Ю. В., Тарасов В. И.</i> Налоговый механизм Евразийского экономического союза	366
<i>Цай Юньсяо.</i> Развитие страхового рынка Китая	370
<i>Шилай И. Д.</i> Нематериальные активы: формирование информации в системе учета в условиях цифровой экономики	372

Секция 4. МЕНЕДЖМЕНТ XXI ВЕКА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

<i>Grdzlishvili N.</i> Theoretical and Practical Aspects of Economic Development and Growth of Regions	378
<i>Karakozhayeva A. M., Issabekov B. N.</i> Investment in Education as an Important Factor in the Development of Human Capital.....	381
<i>Lukin S.</i> Dual Value Concept and Corporate Social Responsibility	383
<i>Sergiichu E. N., Tanana S. M.</i> Modern Aspects of Development of Professional Higher Education: Innovation Tendencies	384
<i>Tanana S.</i> Role of the Discourse and Methods of Teaching Languages of Future Economists	388
<i>Tukibayeva K., Barlykov Y.</i> Features of Innovation Activity in the Sphere of Tourism.....	390
<i>Алексеева Е. А.</i> Затраты на персонал как отражение кадровой политики организации	394
<i>Байнев В. Ф.</i> Стратегия Industry 4.0 как глобальный инновационный проект	397
<i>Банзекуливахо М. Ж., Домкина А. В.</i> Повышение эффективности управления цепями поставок как основа перспективного развития предприятия	400
<i>Близнюк О. С.</i> Факторы инновационного развития зарубежных стран	404

Бойко Е. Н. Современные аспекты институционально-правового обеспечения функционирования индустриальных парков как новой формы организации инновационной деятельности: мировой опыт	407
Болотин В. В. Актуальные вопросы современного управленческого образования.....	411
Веренич А. Д., Мясникова О. В. Формирование адаптивных систем управления сбытом: роль цифровизации логистики и управления цепями поставок	415
Воронова Д. Ю., Бахарева Д. Ю. Методические аспекты анализа обеспечения предприятия материальными ресурсами на основе логистического подхода	417
Ганчеренок И. И., Гаврилина Н. Е. Глобальное управление, эконофизика и принцип ненасилия....	421
Головин Т. А., Тиханов Е. Л. Использование мультиагентных систем для повышения эффективности управления организациями	424
Головчанская Е. Э., Багдасарян С. А. Механизм стимулирования и развития инновационной деятельности организации в условиях институционализации экономики	428
Гринько А. П. Совершенствование модели управления бизнесом в условиях digital-технологий	431
Громова В. С., Полоник И. С. Инвестиционно-инновационный потенциал свободных экономических зон Республики Беларусь.....	434
Грузакова В. С., Корниенко Ю. Ю. Политика управления производственными материальными запасами: проблемы и пути их решения	437
Гурина М. А. Актуальные подходы к оценке и управлению качеством услуг на современных предприятиях	439
Давиденко И. А., Лукин С. В. Экологические реалии как фактор принятия сложных управленческих решений	442
Ерофеева О. Н. Конфессиональная принадлежность и религиозность как детерминанты трудового поведения работников.....	445
Жабытай Б. Н. Проблемы управления инновационным развитием городской инфраструктуры на примере города Астаны	448
Забродская К. А., Бобко В. А. Анализ влияния информационно-коммуникационных технологий на развитие логистической системы Республики Беларусь.....	452
Кирнич С. В. Анализ роли и места инноваций в формировании образовательного кластера	456
Климков А. Г., Байнёв В. Ф. Научно-технологические парки Республики Беларусь: проблемы и перспективы развития	458
Коваль С. П. Аспекты креативного менеджмента в определении конкурентных преимуществ на рынке труда.....	462
Ковальчук В. Г. Совершенствование организационной культуры на основе теории конкурирующих ценностей.....	465
Козлович А. В. Деловая культура Беларуси: состояние и перспективы	468
Костюкова С. Н., Храмович И. А. Классификация рисков при страховании ответственности организаторов массовых мероприятий перед участниками при возникновении чрезвычайных ситуаций.....	471
Куган С. Ф. Аутсорсинг логистических услуг.....	474
Кудрявцева В. И. Космономическая концепция управления персоналом организации	476
Курлыкова А. В. Особенности проведения аудита бизнес-плана инвесторами	480
Лапицкая Л. М., Минько М. В. Управление процессом венчурного финансирования.....	483

организации. Кроме того, важное значение имеет наличие современной информационной системы, которая будет осуществлять мониторинг контролируемых процессов и осуществлять взаимодействие с клиентами. Вариантом, реализующим такое взаимодействие, является система открытого управления (Open book), принцип работы которой базируется на прозрачности предоставляемой информации о формировании стоимости услуг, которые логистический оператор предоставляет заказчику. Т.е., организация-заказчик видит, из каких расчетных позиций складывается стоимость работ, которые предоставляет провайдер. Для упрощения работ и снижения стоимости для заказчика многие провайдеры используют сеть кросс-докинговых платформ, представляющих собой процесс приемки и отгрузки товаров и грузов через склад напрямую, без размещения в зоне долговременного хранения.

Оценить перспективы развития логистического аутсорсинга в нашей стране и провести эмпирическую оценку предпосылок возможно через освещение возможностей его развития. Общая проблема развития логистического аутсорсинга в стране связана с общими макроэкономическими сложностями масштабирования данного бизнеса, рост которого вполне может быть поддержан спросом.

Перспективными направлениями развития рынка логистического аутсорсинга является: дальнейшее формирование рыночного пространства логистического аутсорсинга в сфере бизнеса и кластерных образований; рост доли логистического аутсорсинга не только на международном, но и на местном, региональном, республиканском уровнях; внедрение в сферу бизнеса новых логистических технологий аутсорсинга с использованием глобальных сетей Интернета; дальнейшая реализация стандартов качества логистического аутсорсинга; вхождение Республики Беларусь в мировое сообщество для притока инвестиций и международного сотрудничества.

Список использованных источников

1. Гузенко, Н. В. Диверсифицированное развитие логистических услуг грузовых операторов на железнодорожном транспорте: автореферат дис. ... кандидата экономических наук: 08.00.05 / Гузенко Наталья Владимировна; [Место защиты: Ростовский государственный экономический университет «РИНХ»]. – Ростов-на-Дону, 2013.
2. Гриценко, С.И. Транспортно-логистические кластеры в Украине: пути становления и развития: Монография. - СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2009. – 218 с.
3. Гарбуз, Н. В. Развитие логистических услуг в Республике Беларусь: тенденции и перспективы : сб. ст. / Н. В. Гарбуз. – Минск: Центр «БАМЭ-Экспедитор», 2014. – 96 с.

КОСМОНОМИЧЕСКАЯ КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Кудрявцева В. И., *Международный университет «МИТСО»,
г. Минск, Беларусь*

Концепция управления персоналом организации включает в себя определённую методологию управления, а также соответствующие технологии в рамках целостной системы.

Системный подход заложен изначально в социокосмономическом моделировании различных общественных процессов [1]. Системный набор ритмов в космономической модели отражает полициклическую или полиритмическую организацию конкретного объекта (через планетарные ритмы движения), которая позволяет при необходимости точно прогнозировать время проявления, кроме социальных, тех или иных экономических событий, и в частности - кризисов. Космономическая модель является по существу информационной моделью организации [2]. Любой социальный объект, в том числе организация, состоит из личностей, которые входят в него как неотъемлемая часть. Следовательно, космономическую теорию в полной мере можно рассматривать в отношении управления персоналом организации.

Методология управления персоналом предполагает рассмотрение в качестве объекта управления сущность персонала организации, процесс формирования поведения индивидов сообразно целям и задачам организации, методы и принципы управления персоналом.

Исходным пунктом методологии управления персоналом является то, как она рассматривает сущность персонала организации. Исторически первыми концепциями управления персоналом были концепции научного управления (конец XIX – начало XX вв.), концепция человеческих отношений (20-е гг. XX в.), концепция контрактации индивидуальной ответственности (середина 50-х гг. XX в.), концепция командного менеджмента (70-е гг. XX в.). За последние полтора – два десятилетия из всех организационных ресурсов именно «человеческий ресурс» стал рассматриваться как скрывающим наибольшие резервы для повышения эффективности функционирования современной организации, получив даже название «человеческий капитал». Человеческий капитал – это имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций. В рамках концепции «человеческих ресурсов» используется модель индивидуальной стоимости работника, основанная на понятиях условной и реализуемой стоимостей. Она фактически описывает зависимость стоимости человеческих ресурсов от степени их удовлетворенности. При этом только материальная удовлетворенность является не очень надежным мотивом к тому, чтобы человек оставался работать в организации (что повышает его реализуемую стоимость), поскольку конкуренты могут предложить более высокий уровень зарплаты. В настоящее время в основе концепции управления персоналом организации лежит все возрастающая роль личности работника, знание его психологии и мотивации, грамотное направление его деятельности на задачи организации.

Космономические технологии (КТ) позволяют проводить исследования, пользоваться их результатами для объективного определения психологических особенностей личности и для определения предрасположенности человека к определенному роду профессиональной деятельности. Ритм оказался таким физическим принципом, без которого немислима самоорганизация любых систем, целеполагание и смысловое содержание, с которым так тесно связано понятие информации [3].

Тема отражения космических влияний в человеческой психике и формирования соответствующих архетипов в коллективном бессознательном была сферой научных интересов Карла Юнга. Он использовал в своих исследованиях древние представления о космических циклах, а также изучал воздействие Луны на личность и общество. Сегодня развитие компьютерных технологий позволяет проводить статистически обоснованные исследования на более широкой выборке, чем во времена жизни К. Юнга. Автором было проведено исследование в сфере криминологии, которое было посвящено анализу деятельности и психологии сексуально мотивированного преступника, особенностей его жертв, взаимосвязи «преступник-жертва» на примере дела А. Р. Чикатило «Лесополоса». Оно показало, что ритмическая структура человека в космономической модели отражает характерологические особенности личности.

Мир непрестанно меняется. Сегодня уже речь идёт о развитии информационных технологий и движению к состоянию «Индустрии 4.0» с её киберфизическими, интеллектуальными и самообучающимися системами организации производства. В менеджменте преследуется цель достигать всё большего удовлетворения потребностей персонала и заинтересованности каждого работника в общем деле организации. Пирамида потребностей по А. Маслоу венчается вершиной удовлетворения потребности личности в самореализации. Именно в идее самореализации и заключается отличие космономической концепции управления персоналом от концепции «человеческих ресурсов».

Самореализация личности – воплощение ею своих способностей, талантов, задатков, желаний, стремлений, которые не всегда бывают связаны сугубо с профессиональной деятельностью, но могут находить своё воплощение в социальной сфере, организаторских проявлениях и т. д. По мнению Э. Фромма, самовоплощение – важнейший плод усилий каждого

индивида. Запускной механизм этого процесса – самоактуализация, – по мнению А. Маслоу, является ключевым мотивационным фактором личности, помогающим ей обрести смысл земного существования.

Космономические технологии позволяют приблизиться к пониманию, в чем именно состоит самореализация той или иной личности, как можно было бы в наиболее приемлемой организации форме использовать её потенциал, учитывая также когнитивную сложность личности. С экономической точки зрения, наибольшего эффекта можно было бы ожидать от работника, который не только чувствует в той или иной организации психологический и материальный комфорт, но и находит свою самореализацию как личность и профессионал, работая в коллективе единомышленников.

Формирование коллектива единомышленников с помощью космономических технологий – также достижимая задача. Различные объекты и субъекты, обладающие разной ритмической структурой, можно между собой сравнивать на предмет «совместимости» – ведь ритмы вступают друг с другом в те или иные режимы резонанса. В таком случае, можно заранее сориентироваться во взаимоотношениях с членами коллектива, с тем или иным деловым партнёром, с интересующими целевыми лицами, создавать наиболее эффективно и гармонично работающие команды [4, с. 129].

Методология управления персоналом решает также задачу формирования поведения индивидов сообразно целям и задачам организации. Космономические технологии позволяют грамотно организовать тайм менеджмент работника, планировать, когда именно по календарному времени наиболее эффективно можно было бы осуществлять те или иные значимые действия, проводить мероприятия. Ведь ритм оказался таким физическим явлением, которое позволяет отсчитывать время [3].

В отношении же методов и принципов управления персоналом в рамках современных концепций управления можно эффективно использовать достижения психологии, исходящие из того, что во главе угла стоит личность, её потребности и возможности совершенствования.

Технологии управления персоналом предполагают: организацию отбора и найма персонала, его профессиональную и деловую оценку, обучение, адаптацию в коллективе, управление служебно-профессиональным продвижением и деловой карьерой, разрешение конфликтов, мотивацию труда, высвобождение персонала, управление безопасностью персонала и ряд других организационных мероприятий.

Наибольшие усилия кадровых подразделений (по затратам времени) сегодня направлены на подбор кандидатов на вакантные должности, совершенствование трудовых отношений, разработку и реализацию учебных программ и программ социального развития. При этом анализ реализации функции отбора персонала в белорусских и российских организациях позволил выявить ряд проблем, обусловленных сильным влиянием субъективного фактора на отбор, отсутствием отработанных технологий планирования, набора и отбора и (или) некомпетентным их исполнением. Среди методов отбора преобладает анализ документов и результаты неструктурированного собеседования [5]. Кадровыми агентствами иногда используются и нетрадиционные методы подбора и оценки персонала, такие как полиграф, некоторые виды психоанализа и даже графология, соционика или диагностика по голосу. Их применение достаточно спорно, поскольку результаты, показанные в ходе таких исследований, могут оказаться весьма субъективными [6].

При подборе кандидатов космономические технологии позволяют оперировать объективными критериями описания личности, заложенными в космономической модели. И даже при таком методе подбора кадров, как скрининг, без анкетирования и традиционного составления психологических портретов, без предварительного собеседования, но при использовании КТ, появляется возможность определять объективное характерологическое описание личности, ведущую мотивацию, потенциал к руководящим должностям, проблемные темы для дальнейшего обучения и развития, степень конформности (адаптационные качества) и

конфликтности, формировать ритмически совместимый коллектив. В дальнейшем метод интервью и тестирование позволил бы дополнить общую картину. Комплексное применение методов может дать необходимые для организации результаты с наименьшими потерями средств и времени, и недостатки одних методов будут компенсироваться за счет достоинств других. В то же время, КТ при отборе и найме кадров находят наиболее эффективное применение при таком методе подбора персонала, как *preliminaring* (прелиминаринг), то есть когда организация нацелена на долгосрочное сотрудничество, создание прочного и продуктивного коллектива работников.

Прогностические возможности космономической методологии позволяют определять, в каком индивидуальном возрасте вероятно максимальное раскрытие потенциала в самореализации личности, что возможно использовать в целях служебно-профессионального продвижения и деловой карьеры. Кроме того, использование знаний об индивидуальных кризисных ритмических режимах и времени их проявлений позволяет грамотно управлять стрессами и безопасностью персонала.

В наше время процессы, происходящие в экономике, широкомасштабное внедрение Интернета, который дает возможность быстро ориентироваться в вакансиях на рынке труда, глобализация бизнеса всё более подводят к ситуации, когда работники делают карьеру не в организации, а на рынке. Поэтому первостепенной задачей руководства компаний и отделов по управлению персоналом становится поиск и удержание профессиональных и креативных сотрудников [5, с. 2]. В этом смысле переход к идее самореализации личности в условиях организации является наиболее перспективным.

Неизбежный поворот сознания работающего к потребителю, а не только к начальнику, к прибыли, а не к расточительству, к инициативе, органически происходящей из стремления самореализации, а не к бездумному исполнению может осуществляться сообразно с переходом к социальным нормам, базирующимся на здоровом экономическом смысле, не забывая важности нравственного подхода при решении организационных задач.

Список использованных источников

1. Кудрявцева, В. И. Методологические основы социального прогнозирования (универсальный подход): Дис. ... канд. соц. наук: 22.00.01 / В. И. Кудрявцева. – Мн., 2001. – 108 с.
2. Кудрявцева, В. И. Космономическая теория организации и прогнозирование организационного поведения // Беларусь 2030: государство, бизнес, наука, образование: Материалы V Международной научной конференции, посвящённой 20-летию образования экономического факультета БГУ 14 декабря 2018 г. – Мн.: «Право и образование», 2018. – С. 141–143.
3. Ловецкий, Г. И., Александров, М. А. Ритм как физическое явление и философский принцип: развитие идей А. Л. Чижевского // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. – Тамбов: Грамота, 2016. – № 7. – Ч. 2. – С. 102–108.
4. Кудрявцева, В. И. Космономическая методология прогнозирования и планирования в стратегическом и оперативном менеджменте // Мировая экономика и бизнес-администрирование малых и средних предприятий: Материалы 13-го Международного научного семинара, проводимого в рамках 15-й Международной научно-технической конференции «Наука – образованию, производству, экономике», ФММП, БНТУ – Минск: «Бестпринт», 2017. – С. 127–129.
5. Шевченко, О. П., Демьянченко, Н. В. Отбор и найм персонала как технология кадрового менеджмента в организациях на современном этапе [Электронный ресурс] // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2014. – № 11. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/otbor-i-naym-personala-kak-tehnologiya-kadrovogo-menedzhmenta-v-organizatsiyah-na-sovremennom-etape>. – Дата доступа: 9.02.2019.
6. Семь трендов в сфере подбора персонала: от ассессмент-центра до ATS-систем // Комсомольская правда. 29.06.2017. [Электронный Ресурс]. – Режим доступа: <https://www.kp.ru/guide/podbor-personala.html>. – Дата доступа: 09.02.2019.