



УРАЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ



Министерство экономики и  
территориального развития  
Свердловской области



**СОСПП**

Свердловский областной  
Союз промышленников  
и предпринимателей



СОВЕТ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ  
В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ



ДЕПАРТАМЕНТ ПО ТРУДУ  
И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ  
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ



СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

**ФОРУМ ТРУДА**



ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ДОМ  
**ПАНОРАМА**  
НАУКА И ПРАКТИКА



АССОЦИАЦИЯ  
РЕКРУТИНГОВЫХ  
АГЕНТСТВ

**HR-MNENIE**

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ПАРТНЕРСТВО  
РАБОТОДАТЕЛЕЙ



СТУДЕНЧЕСКОЕ  
НАУЧНОЕ  
ОБЩЕСТВО

# XVI Международная научно-практическая конференция

13 - 16 ноября 2024 года  
г. Екатеринбург

## ДОСТОЙНЫЙ ТРУД - ОСНОВА СТАБИЛЬНОГО ОБЩЕСТВА

Информационное письмо



**КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ТРУДА  
И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ



ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ  
УПРАВЛЕНИЯ



РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ТРАНСПОРТА  
РУТ (МИИТ)



Омский  
государственный  
университет  
им. Ф.М. Достоевского



Уральский  
федеральный  
университет  
имени первого Президента  
России Б.Н. Ельцина

МИДИС



УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ  
основан в 1930 году



**Уважаемые коллеги!**

Приглашаем вас принять участие  
в XVI-й Международной научно-практической конференции  
**«ДОСТОЙНЫЙ ТРУД - ОСНОВА СТАБИЛЬНОГО ОБЩЕСТВА»**  
(13-16 ноября 2024 г., прием статей до 20 сентября 2024 г.)

#### **Организаторы:**

ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет» (кафедра Экономики труда и управления персоналом)

Министерство экономики и территориального развития Свердловской области

Департамент по труду и занятости населения Свердловской области

СРОО «Ассоциация руководителей и специалистов по управлению человеческими ресурсами»

РОР «Свердловский областной союз промышленников и предпринимателей»

СОСОП «Федерация профсоюзов Свердловской области»

#### **Партнеры и соорганизаторы:**

Совет по профессиональным квалификациям в области управления персоналом (Москва)

Издательский дом «Панорама» (журнал «Кадровик»)

УО «Могилевский государственный университет имени А.А. Кулешова» (Могилев, Республика Беларусь)

Ташкентский государственный экономический университет (Ташкент, Узбекистан)

ФГБОУ ВО «Государственный университет управления» (кафедра управления персоналом, Москва)

ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений» (кафедра экономики труда и управления персоналом, Москва)

ФГБОУ ВО "МИРЭА - Российский технологический университет"(кафедра организационно-кадровой работы в органах государственной власти, Москва)

ФГАОУ ВО «Российский университет транспорта» (кафедра "Экономика труда и управление человеческими ресурсами", Москва)

ФГАОУ ВО «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского» (кафедра региональной экономики и управления человеческими ресурсами, Омск)

ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет» (кафедра государственного управления и управления человеческими ресурсами, Иркутск)

Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского (кафедра управления персоналом, Симферополь)

АНО “Институт технологий обучения и развития” (Санкт-Петербург)

ЧОУ ВО “Международный институт дизайна и сервиса” (Челябинск)

Уральское отделение Российской академии наук (Екатеринбург)

ФГАОУ ВО «УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина» (департамент психологии, Екатеринбург)

ФГБОУ ВО “Уральский государственный педагогический университет” (кафедра педагогики и педагогической компаративистики института социальных наук, Екатеринбург)

HeadHunter

Ассоциация рекрутинговых агентств

Профессиональное партнерство работодателей HR-mnenie

Be Brand People Advent / Event

Ассоциация карьерных консультантов Урала

**Цель конференции** - организация дискуссионной площадки, где представители научного, бизнес-сообщества, властных структур и общественных организаций смогут обсудить и выработать научно-практические рекомендации по решению проблем достойного труда и управления человеческими ресурсами.

**Участники конференции** - российские и зарубежные ученые, экономисты, социологи, психологи, педагоги, специалисты других отраслей научного знания и практики, представители органов власти, управления образованием, бизнеса, деловых и профессиональных сообществ, а также аспиранты и студенты вузов РФ и зарубежных стран.

**Формат участия в мероприятиях конференции** - гибридный: доклады могут быть представлены очно или онлайн.

**Важные даты** - прием заявок на участие в конференции с темами и текстами докладов - **до 20 сентября 2024 года**. *Варианты участия и требования к оформлению публикаций приведены в приложениях.*

## **Мероприятия конференции:**

### ● **НАУЧНЫЙ ТРЕК**

- Научные секции конференции:

#### **1. Рынок труда: цифровизация, аналитика и регулирование.**

*Аналитика и обзоры состояния рынка труда. HR-бренд территории. Цифровое будущее рынка труда. Возможности и риски цифровизации для благополучия работников. Нестандартные и новые формы занятости в цифровой экономике. Платформенная занятость. Блоггерство: новая профессия или хобби. Модели трудового поведения новых поколений на рынке труда. ПрофорIENTATION и наставничество. Занятость 50+. Государственное регулирование рынка труда и занятости населения.*

#### **2. Управление персоналом: технологии, человек, бизнес-результат**

*Стратегическое управление персоналом для обеспечения бизнес-результатов. Управление на основе компетенций в интересах устойчивого развития. Человекоцентричность - один из трендов управления персоналом. Современные технологии привлечения, вовлечения и удержания персонала на основе компетенций. HR-брендинг и управление корпоративной культурой. Роль HR в развитии командоцентричности. Корпоративные сообщества - драйверы развития бизнеса. Роли и компетенции современных педагогов в подготовке конкурентоспособных акторов рынка труда. Тренды корпоративного обучения. Обучение в течение всей жизни (LLL). Профессионалитет - первые итоги и сложности. Карьерное ориентирование в образовании и практике управления персоналом.*

### **3. Психологические и нейрофизиологические аспекты профессионального благополучия персонала**

*Технологии расширения когнитивных способностей персонала. Закономерности и пути использования нейрокогнитивных механизмов развития персонала. Применение нейрокомпьютерных интерфейсов, элементов виртуальной и дополненной реальности, гибридного интеллекта в управлении персоналом. Развитие социально-психологических технологий в управлении персоналом. Профессиональная самореализация и стиль жизни. Психофизиологические аспекты профессиональной деятельности: повышение стрессоустойчивости и снижение рисков профессионального выгорания сотрудников. Достижение баланса между работой и личной жизнью. Wellbeing как основа социального и психологического благополучия человека. Психологическая саморегуляция функционального состояния и профессиональная успешность. Повышение эффективности деятельности научных команд: управление вниманием, состояниями и преодоление творческих и научных кризисов. Политика доверия как фактор повышения эффективности сотрудников.*

#### **4. Правовые и духовно-нравственные основы достойного труда**

*Духовно-нравственные основы достойного труда и формирование ценностей созидательного труда. Трансформация трудового права в современных экономических условиях. Правовая регламентация новых форм занятости (дистанционная работа, платформенная занятость, самозанятость). Правовое обеспечение цифровой трансформации, возможности и риски. Социальное партнерство: взаимодействие органов государственной власти и работодателей. Защита трудовых прав работников и деятельность профсоюзов. Актуальные кейсы корпоративной социальной политики. Актуальные вопросы судебной и надзорной практики. Реформирование законодательства в сфере охраны труда. Ответственность за нарушение трудового законодательства.*

#### **- VIII Научные чтения им. М.А. Мельнова «НАУЧНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА: ЦИФРОВИЗАЦИЯ, ЭФФЕКТИВНОСТЬ, ГИБКИЕ ФОРМЫ»**

*Прикладная экономика труда в условиях двойного дефицита персонала: возрождение и новые вызовы. Показатели производительности и эффективности труда: методологические подходы к измерению, место в системе сбалансированных показателей и современных КПЭ. Организационная эффективность как фактор роста производительности труда. Влияние цифровых форм организации трудовых отношений на границы труда и отдыха. Научно-методическое обеспечение реализации политики государства в области нормирования труда.*

#### **• НАУЧНО-ПРИКЛАДНОЙ ТРЕК**

**- Пленарное заседание «Человекоцентричность vs Производительность труда. Баланс развития экономики территории»** (в рамках деловой программы Общероссийского форума стратегического развития «Города России» и расширенного заседания Координационного совета Правительства Свердловской области по кадровому обеспечению экономики Свердловской области, на согласовании).

*Страна столкнулась с кадровым дефицитом, мобилизационным режимом экономики, санкционным давлением. Это обострило актуальную проблему - низкий уровень производительности труда, который нужно повысить в разы, чтобы противостоять угрозам. Ее рост невозможен без оптимизации численности в отдельных направлениях, регионах, отраслях, компаниях, подразделениях. При этом кадровый дефицит диктует свои требования – рост заработной платы, увеличение расходов на привлечение и удержание персонала, развитие человекоцентричного подхода и внимание к счастью сотрудников. Можно ли соединить две цели: повышение производительности труда и развитие человекоцентричного подхода? Как выстроить баланс – между интересами, потребностями конкретного сотрудника и целями всей команды, всего бизнеса?*

**- Экспертная сессия Санкт-Петербургского международного форума труда и XVI Международной научно-практической конференции «Достойный труд – основа стабильного общества»** на тему: **«Влияние региона на трудоустройство, удержание и привлечение персонала. EVP территории»** Дефицит кадров – это объективная реальность для всех регионов России, регионы конкурируют друг с другом за лучшие кадры. Один из актуальных вопросов - как власть и бизнес могут влиять на привлекательность HR-бренда территории? В рамках экспертной сессии

запланировано проведение подготовительного этапа создания HR бренда территории в формате интерактивной работы модераторов, экспертов и участников.

- Экспертная сессия Санкт-Петербургского международного форума труда и XVI Международной научно-практической конференции «Достойный труд – основа стабильного общества» на тему: **«Современные вызовы рынка труда: эффективные решения»**. По разным оценкам экспертов, к 2030 году российским предприятиям потребуется дополнительно порядка 2,3 млн. рабочих мест. Но действительно ли в этом есть необходимость? Можно ли часть потребности закрыть, возродив классические подходы экономики труда и научной организации труда с учетом современных тенденций? В рамках экспертной сессии запланирована презентация эффективных решений по выявлению резервов производительности труда в ответ на вызовы рынка труда. В ходе презентации будут представлены кейсы, обсуждение рисков и возможностей масштабирования решений.

- **Конвейер лучших кейсов “HR-БИЗНЕС-ДРАЙВЕР”**.

В рамках конвейера будут презентованы лучшие практические кейсы HR-руководителей, обучающихся в прикладной магистратуре «Экономика человеческих ресурсов (HR-бизнес-партнер)» УрГЭУ, а также победителей Рейтинга ТОП-50 HR, направленные на решение вопросов привлечения, удержания, мотивации и повышения эффективности использования персонала.

- **Дискуссионные площадки от партнеров Конференции, представителей органов власти, бизнеса и профессиональных сообществ**

### ● **МОЛОДЕЖНЫЙ ТРЕК**

- Молодежный форум для бакалавров, магистрантов, аспирантов **“Будущее трудовых отношений: новые решения, вызовы, возможности”**

- Профориентационный проект для старшеклассников **“КАЛЕЙДОСКОП В HR «ПЕРВЫЙ ШАГ В КАРЬЕРЕ»**

- **HR-КАПУСТНИК**. Вечер встречи преподавателей, выпускников, партнеров кафедры Экономики труда и управления персоналом УрГЭУ.

### **В рамках участия в конференции планируется издание научных статей.**

Участникам конференции предлагается три варианта опубликования статей. При подаче материалов необходимо заранее определить вариант публикации с учетом требований издательств.

- **1 вариант. Публикация в Сборнике статей конференции (РИНЦ)**. Организационный взнос за публикацию: с целью возмещения организационных, издательских, полиграфических расходов, авторам, не имеющим аффилиации с УрГЭУ, необходимо оплатить организационный взнос в размере **800 рублей за статью**. Более подробно организационные условия и требования к материалам публикации в Приложении 1. Электронный сборник конференции размещается на сайте: <https://science.usue.ru/nauchnye-meropriyatiya/sborniki-i-itogi>

При отправке статьи в теме письма необходимо указать РИНЦ, УрГЭУ

- **2 вариант. Публикация в журнале “Цифровые модели и решения” (ВАК, категория 3 по научной специальности 5.2.2 «Математические, статистические и инструментальные методы в экономике»), (РИНЦ по научной специальности 5.2.6 «Менеджмент»)**. Требования к содержанию и оформлению публикации в Приложении 2.

- **3 вариант. Публикация в специальном выпуске журнала “Кадровик” (ВАК, категория 3)**. Требования к содержанию и оформлению публикации в Приложении 3.

При отправке статьи в теме письма необходимо указать “Кадровик”

### **Организационные условия:**

- Участие в очных мероприятиях конференции - бесплатное, при условии обязательной регистрации. Регистрация участия в очных мероприятиях откроется на [сайте конференции](#)

1 октября. Научную статью необходимо направить в срок до **20 сентября 2024 г. на адрес:** [dostoinytrud.24@mail.ru](mailto:dostoinytrud.24@mail.ru)

Требования к оформлению и содержанию статей размещены в Приложении к письму.

- Оргкомитет обеспечивает кофе-брейк на мероприятиях конференции для очных участников.

- Проезд и проживание участников конференции – за счет командирующей стороны.

- Подробная программа мероприятий будет размещена на [официальном сайте конференции](#) за месяц до начала мероприятий.

- Участники конференции, выступившие с докладом, получают электронную версию сертификата, подтверждающую участие в конференции.

- Место проведения конференции: г. Екатеринбург, ул. 8 Марта, 62 (участникам конференции онлайн будут отправлены ссылки с доступом).

#### **Контактные данные:**



**Долженко Светлана Борисовна**, к.э.н., заведующий кафедрой экономики труда и управления персоналом УрГЭУ, тел. 8 (343) 283-12-63, [ginsb@usue.ru](mailto:ginsb@usue.ru)



**Чудиновских Марина Вячеславовна**, к.ю.н., доцент, заместитель заведующего кафедрой экономики труда и управления персоналом по науке и ДПО (по вопросам секции молодежного трека), тел. 8 (922) 600-47-41 (WhatsApp)



**Сербина Наталия Витальевна**, к.иск., доцент кафедры экономики труда и управления персоналом УрГЭУ, ответственный секретарь Конференции, тел. 8 (343) 283-11-57, [dostoinytrud.24@mail.ru](mailto:dostoinytrud.24@mail.ru)

Информация о конференции доступна на сайте Наука УрГЭУ: [science.usue.ru](http://science.usue.ru), а также на странице конференции: <http://ehr.usue.ru/dostoinytrud>

**Организационные условия размещения статьи в сборнике конференции (РИНЦ)**

С целью возмещения организационных, издательских, полиграфических расходов авторам, не имеющим аффилиации с УрГЭУ, необходимо оплатить организационный взнос в размере **800 рублей** за статью.

Организационный взнос следует перечислять **после** получения уведомления о принятии статьи к публикации.

Статьи в рамках молодежного форума принимаются при совместной заявке с научным руководителем.

Организационный взнос направлять по реквизитам:

Получатель: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный экономический университет»

ОКТМО 65701000 УФК по Свердловской области (УрГЭУ л/с 20626Х67930)

ИНН/КПП 6661003675/667101001

БИК 016577551 в Уральском ГУ Банка России//УФК по Свердловской области г. Екатеринбург

Номер казначейского счёта (вместо р/сч) 03214643000000016200

Номер единого казначейского счёта (вместо к/сч) 40102810645370000054

Назначение платежа: «За участие в XV МНПК «Достойный труд – основа стабильного общества» и фамилии авторов.

**Требования к структуре и содержанию статьи для размещения**

Статьи должны соответствовать тематике конференции.

Обязательными элементами статьи являются: название, аннотация (4-6 строк, на русском языке), ключевые слова (4-8 слов, на русском языке), текст статьи (4 полных страниц формата А4, объем текста до 10 тыс. знаков), список литературы.

Статья должна быть представлена в виде файла в формате \*.doc, шрифт Times New Roman, кегль 14, межстрочный интервал 1,5. Все поля 20 мм.

Инициалы и фамилия автора (ов) должны быть напечатаны в правом верхнем углу. Через единичный интервал полное название вуза (организации), город, страна. Ниже, посередине строки указывается название статьи, после которого приводится аннотация, перечень ключевых слов, далее располагается текст статьи и список литературы.

Уровень оригинальности текста должен составлять не менее 75% по системе Антиплагиат.

Текст выравнивается по ширине без расстановки переносов. Все диаграммы и таблицы должны быть вставлены в текст. Абзацный отступ - 1,25. Ориентация листа - книжная. Ссылки по тексту указываются в квадратных скобках с указанием номера источника в библиографическом списке.

**На все источники, приведенные в списке литературы, должны быть ссылки в тексте статьи.**

Источники располагаются в алфавитном порядке: сначала русскоязычные источники, затем источники на иностранном языке в порядке латинского алфавита. Нормативно-правовые документы, статистические материалы в список источников не включаются.

# Образец структуры и оформления статьи для материалов конференции

И.О. Фамилия

Полное название вуза (организации), город,  
страна

## Название статьи

### Аннотация.

### Ключевые слова:

Основной текст (Times New Roman, кегль 14, строчные буквы, выравнивание по центру, полуторный интервал)

Пример оформления таблицы

Таблица 1

Текст	Текст	Текст	Текст
Текст	Текст	Текст	Текст
Текст	Текст	Текст	Текст

Пример оформления рисунка

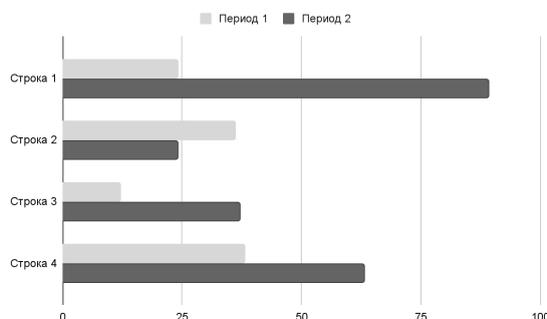


Рис 1. Название рисунка

(Times New Roman, кегль 12, строчные буквы, выравнивание по центру, одинарный интервал, обычный шрифт, ссылка на источник информации)

Научный руководитель (если статья подготовлена студентом): И.О. Фамилия,  
уч. степень, должность

### Библиографический список

1. Долженко Р. А., Долженко С. Б. Профессиональные экспертные сообщества и их роль в решении социально-экономических задач // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2019. Т. 17, № 3. С. 78–87. DOI: 10.25513/1812–3988.2019.17(3).77–87.
2. Кухарский Я. О. Профессиональное обучение и повышение квалификации персонала: проблемы дистанционного обучения // Гуманитарный научный журнал. 2021. №3. С. 70-74

**Требования к структуре и содержанию статьи для размещения в журналах  
”Цифровые модели и решения”**

**(по научной специальности 5.2.2 «Математические, статистические и инструментальные методы в экономике» ВАК, категория 3),  
(по научной специальности 5.2.6 «Менеджмент» РИНЦ)**

**Общие требования к авторским материалам**

Для публикации принимаются статьи, соответствующие тематике журнала и настоящим требованиям. Представляемые материалы должны быть актуальными, обладать научно-практической значимостью и новизной. Статьи, направляемые в редакцию, рецензируются и в случае положительного заключения – редактируются. Редакция не согласовывает с авторами изменения и сокращения рукописи, не затрагивающие принципиальных вопросов. Статья, направленная автору на доработку, должна быть возвращена в исправленном виде в максимально короткие сроки с ответами автора на замечания рецензента, а также пояснениями всех изменений, сделанных автором. Общее количество авторов статьи – не более трех (для международных коллективов – не более пяти).

**Требования к структуре и содержанию статей**

Статья должна включать три основных раздела:

– введение, где автором обосновывается актуальность темы и целесообразность ее разработки, определяются цель и задачи исследования, раскрываются тестируемые гипотезы. Главная задача данного раздела – установление научной проблемы, которая в настоящий момент не полностью решена в теоретическом или практическом аспекте, имеет несоответствия между теоретическими предпосылками и реальностью и пр.

Без достаточного обоснования автором актуальности и целесообразности изучаемой темы статья может быть отклонена при первичном рассмотрении;

– основную часть, которая может состоять из одного или нескольких подпунктов, имеющих название. Здесь автором на основе анализа и синтеза информации раскрываются процессы и методы исследования проблемы и разработки темы, подробно излагаются результаты проведенного исследования; основная часть может быть разделена на отдельные смысловые параграфы;

– заключение, где автором формулируются выводы, даются рекомендации, раскрываются результаты исследования (в соответствии с поставленной целью), содержащие научную новизну, указываются возможные направления дальнейших исследований.

**Статья должна быть оформлена в следующей логической структуре**

- 1) УДК (для статей по экономике: 1–3 кода по классификации JEL);
- 2) сведения об авторах на русском языке\*;
- 3) ключевые слова на русском языке (5–8 слов);
- 4) аннотацию на русском языке (100–150 слов);
- 5) название статьи на русском языке;
- 6) текст статьи;
- 7) библиографический список на русском языке.
- 8) перевод названия статьи на английский язык;

- 9) перевод сведений об авторах на английский язык;
- 10) перевод аннотации на английский язык;
- 11) перевод ключевых слов на английский язык;
- 12) контакты автора(ов) на английском языке\*\*.

### **Требования к оригинальности рукописи**

Для принятия рукописи к рассмотрению, её оригинальность должна составлять не менее 75%. Самоцитирование должно быть на уровне не более 10%.

### **Требования к оформлению материалов**

Объем статьи	6-20 страниц формата А4, включая таблицы, иллюстрации, список литературы
Поля	все по 20 мм
Шрифт основного текста	Times New Roman
Размер шрифта основного текста	12 пт
Межстрочный интервал	1,5 пт (полуторный)
Отступ первой строки абзаца	1,25 см
Выравнивание текста	по ширине
Нумерация страниц	ведется
Формулы	в редакторе формул MS Equation 3.0, по центру, без отступа
Рисунки	Times New Roman, 10 пт., в тексте, по центру, нумерация сквозная
Таблицы	Times New Roman, 10 пт., в тексте, по центру, нумерация сквозная
Ссылки на формулу	Нумерация сквозная, в круглых скобка(1)
Ссылки на литературу	[2, с.5]
Библиографический список	по ГОСТ Р 7.0.100-2018

Все страницы рукописи нумеруются.

### **Требования к таблицам, рисункам, формулам**

Каждая таблица должна иметь название, рисунки – подрисуючную подпись.

Количество и содержание таблиц и рисунков должно быть обусловлено логикой статьи. При включении в текст статьи таблиц и рисунков необходимо учитывать следующее:

- названия таблиц и рисунков должны строго соответствовать представленным в них данным и быть по возможности краткими;
  - таблицы и рисунки должны быть «читаемыми», нежелательно включение цифрового и текстового материала, выполненного мелким шрифтом (менее 8 пт);
  - ссылка на статистические и иные материалы, использованные при составлении таблиц и рисунков, оформляется внизу страницы (в подстрочнике) (Источник: ...; Составлено по: ...; Рассчитано по: ...). Если таблица (рисунок) составлен по данным, полученным лично автором, это также указывается внизу страницы (в подстрочнике);
  - все таблицы и рисунки должны упоминаться в тексте статьи (как правило, перед таблицей, рисунком);
  - отсутствие каких-либо данных в таблице должно быть соответствующим образом разъяснено в тексте;
  - цветовое оформление рисунков и таблиц должно быть не слишком пестрым, чтобы не вызывать излишнего напряжения глаз при просмотре текста с монитора;
- Уравнения, рисунки и таблицы нумеруются в порядке их упоминания в тексте. Рисунки должны быть предоставлены в редактируемом формате.

### **Оформление списка литературы**

Библиографический список оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ Р 7.0.100-2018. Список источников оформляется в порядке упоминания в тексте статьи.

Ссылки на литературу оформляются квадратными скобками с указанием страницы (опубликованные источники).

Список должен включать не менее 10 источников, большую часть из них должны составлять «литературные» источники (монографии, научные статьи в рецензируемых научных изданиях). Нормативно-правовые документы, статистические материалы в список источников не включаются, при необходимости упоминаются в тексте статьи или выносятся в постраничную сноску. Число источников самоцитирования должно составлять не более 10%.

### Образец структуры и оформления статьи

УДК 331.108.3

## ВОЗМОЖНОСТИ АВТОМАТИЗАЦИИ РАБОТЫ ПО ПОДБОРУ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

С.А. Вотинцева<sup>1</sup>, А. В. Пеша<sup>1</sup>

*Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург,*

*Российская Федерация*

**Аннотация.** Представленное в работе исследование посвящено определению возможностей внедрения информационных технологий в работе кадровой службы предприятия для автоматизации деятельности по подбору персонала. ...

**Ключевые слова:** автоматизация, ... .

### **Введение.**

Текст. Текст. Текст.

### **Результаты.**

Текст. Текст. Текст.

Таблица 1 – Размеры предлагаемых предприятием заработных плат в сравнении со средней по отрасли и по Свердловской области, медианной и модальной\* на 1.09.2023 г., руб. <sup>[1]</sup>

Текст	Текст	Текст	Текст
Текст	Текст	Текст	Текст
Текст	Текст	Текст	Текст

Текст. Текст. Текст.

## **Выводы и рекомендации.**

Текст. Текст. Текст.

## **Источники**

1. Павленко О. А. ЦБ: 60% компаний не хватает персонала, 75% подняли оплату из-за дефицита кадров / Коммерсант. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/6199122> (дата обращения: 02.09.2023).
2. Русанова И. И. Средняя заработная плата в Екатеринбурге в 2023 г. / Бробанк. URL: <https://brobank.ru/> (дата обращения: 02.09.2023).
3. Садомина С. Р. Фотография рабочего времени как инструмент оценки эффективности использования рабочего времени // Молодой ученый. 2023. № 25(472). С. 111-113. EDN: INEYAK.
4. ...

## **Информация об авторах:**

Вотинцева Светлана Анатольевна, магистрант 2 года обучения кафедры экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», [voty\\_96@mail.ru](mailto:voty_96@mail.ru), ул. 8 Марта, 62, Екатеринбург, Россия, 620144, 8 (343) 283-11-57

Пеша Анастасия Владимировна, к.э.н., доцент кафедры Экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», [myrabota2011@gmail.com](mailto:myrabota2011@gmail.com), ул. 8 Марта, 62, Екатеринбург, Россия, 620144, 8 (343) 283-11-57

## **ANALYSIS OF THE PROSPECTS FOR THE INTRODUCTION OF INFORMATION TECHNOLOGIES IN THE WORK ON THE SELECTION OF PLANT PERSONNEL**

**S. A. Votintseva, A.V. Pesha**

*Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russian Federation*

**Abstract.** The research presented in the paper is devoted to determining the possibilities of implementing information technologies in the work of the personnel service of the plant for automating recruitment activities. ...

**Keywords:** automation, recruitment, photography of the working day, digital tools for personnel management, digital services.

### **Information about the authors**

Svetlana A. Votintseva, 2nd year master's student of Labour Economics and Personnel Management Dept., Narodnoy Voli St., Yekaterinburg, 620144, Russia

Anastasiya V. Pesha, Cand. Sc. (Econ.), Associate Prof. of Labour Economics and Personnel Management Dept., Ural State University of Economics, 62/45 8 Marta/ Narodnoy Voli St., Yekaterinburg, 620144, Russia

Phone: +7 (343) 288-11-57, e-mail: myrabota2011@gmail.com

### **References**

1. Pavlenko O. A. CB: 60% kompanij ne hvataet personala, 75% podnyali oplatu iz-za deficita kadrov [Central Bank: 60% of companies do not have enough staff, 75% have raised their pay due to a shortage of personnel] / Kommersant. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/6199122> (date of application: 02.09.2023). (In Russ.)
2. Rusanova I. I. Srednyaya zarabotnaya plata v Ekaterinburge v 2023 [Average salary in Yekaterinburg in 2023] / Brobank. URL: <https://brobank.ru> / (date of application: 02.09.2023). (In Russ.)
3. Sdomina S. R. Fotografiya rabochego vremeni kak instrument ocenki effektivnosti ispol'zovaniya rabochego vremeni [Photography of working time as a tool for evaluating the effectiveness of the use of working time] // Young scientist. 2023. No. 25(472). Pp. 111-113. EDN: INEYAK. (In Russ.)
4. ...

**Требования к структуре и содержанию статьи для размещения в журнале “Кадровик”  
(ВАК, 2 категория)**

Объём материалов	15-19000 знаков с пробелами
Оформление материалов основного текста статьи	MS Word (doc, docx, rtf); Times New Roman, кегль 14; все поля – 2,0; интервал в основном тексте – 1,5; абзац -1,25
Оформление аннотации, ключевых слов, ссылки на грант (если есть), списка литературы	Кегль 12; интервал 1,0, абзац -1,25.
«Шапка» статьи на русском языке	УДК, JEL-коды Фамилия, инициалы, ученая степень, ученое звание, должность и вуз, адрес организации, название статьи (жирным шрифтом (точка не ставится)), аннотация текста и ключевые слова
«Шапка» статьи на английском языке	УДК, JEL-коды Фамилия, инициалы, ученая степень, ученое звание, должность и вуз, адрес организации, название статьи (жирным шрифтом (точка не ставится)), аннотация текста и ключевые слова
Аннотация	100-150 слов, отделяется от основного текста одной строкой
Ключевые слова	5-6 слов или словосочетаний
Таблицы	В таблицах используется кегль 12, интервал одинарный. В тексте необходимо предварительно сослаться на таблицу. Таблицы нумеруются и подписываются. Заголовок таблицы указывается до её упоминания (на верхней строке указывается «Таблица и её номер», далее следует заголовок таблицы. После заголовка таблицы точка не ставится
Рисунки	Черно-белые, формат редактируемый. Формулы должны быть созданы в редакторе формул MathType.
Литература	В тексте статьи литература приводится в квадратных скобках. Например, при цитировании [2, с.12], при указании источников [1–3; 7]). В списке литературы ссылки расставляются в порядке их упоминания в тексте. Не менее 50% источников – за последние 5 лет. Ссылки на собственные публикации составляют не более 20%. Оформление списка литературы по образцу ниже. Не менее 10 источников литературы, в том числе иностранных.
Структура содержания	Введение (актуальность, анализ предыдущих исследований по теме, цель работы); методика (дизайн исследования), результаты и их обсуждение, заключение, литература.

Рецензирование	Оргкомитет проводит отбор представляемых для публикации материалов на основе их рецензирования и проверки на плагиат. Оригинальность принятых к публикации работ без учёта списка литературы должна превышать <b>80%</b> .
----------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Образец структуры и оформления статьи для размещения в специальном выпуске  
журнала ВАК “Кадровик”**

**УДК:331.103.32**

**JEL classification: L14, M54, O14.**

**Пеша Анастасия Владимировна**, канд. экон. наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет, 620144, Россия, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, д. 62/45

**Кузнецова Лариса Михайловна**, магистрант кафедры экономики труда и управления персоналом, начальник управления по работе с персоналом, Уральский государственный экономический университет, 620144, Россия, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, д. 62/45

**Покрытие потребностей в персонале при реализации программы реферального  
рекрутинга**

**Аннотация.** В статье представлены результаты исследования преимуществ покрытия потребностей в персонале компании при реализации программ реферального рекрутинга. Авторами показано, что применение технологии реферального рекрутинга (ERP) повышает эффективность подбора персонала. Авторами, на основе анализа предыдущих исследований, раскрываются преимущества реферального рекрутинга для компании, ее коллективов и самих привлеченных сотрудников. В статье также отмечаются и недостатки изучаемой технологии, связанные с возможным снижением кадрового разнообразия. В эмпирической части статьи приводятся результаты исследования социальной и экономической эффективности применения реферального рекрутинга в IT-компаниях. Авторами делается вывод о целесообразности применения технологий реферального рекрутинга, позволяющей сократить затраты на подбор персонала, снизить текучесть кадров и повысить производительность труда сотрудников за счет более высокой приверженности и лояльности сотрудников-участников программы.

**Ключевые слова:** управление персоналом, подбор персонала, реферальный рекрутинг, реферальная программа, рекомендательный рекрутинг.

**Anastasiya V. Pesha**, Cand. Sc. (Econ.), Associate Prof. of Labour Economics and Personnel Management Dept., Ural State University of Economics, 62/45 8 Marta/ Narodnoy Voli St., Yekaterinburg, 620144, Russia

**Larisa M. Kuznetsova**, Master's student of Labour Economics and Personnel Management Dept., Ural State University of Economics, 62/45 8 Marta/ Narodnoy Voli St., Yekaterinburg, 620144, Russia

### **Implementing an employee referral programs in closing of personnel needs**

**Abstract.** The article presents the results of a study of the advantages of covering the needs of the company's personnel in the implementation of referral recruiting programs. The authors have shown that the use of referral recruiting technology (ERP) increases the efficiency of recruiting. The authors, based on the analysis of previous studies, reveal the benefits of referral recruiting for the company, its teams and the involved employees themselves. The article also notes the disadvantages of the studied technology associated with a possible decrease in staff diversity. The empirical part of the article presents the results of a study of the social and economic efficiency of referral recruiting in an IT company. The authors conclude that it is advisable to use referral recruiting technologies, which can reduce the cost of recruiting personnel, reduce staff turnover and increase employee productivity due to higher commitment and loyalty of employees participating in the program.

**Key words:** HR-management, recruiting, referral recruiting, referral program, recommendatory recruiting.

#### **Введение.**

Организации и предприятия постоянно испытывают некоторые сложности с привлечением высококвалифицированных, компетентных, талантливых сотрудников. Стратегические задачи и приоритеты подбора персонала ...Внутреннее продвижение сотрудников является наиболее предпочтительным с точки зрения финансовых вложений, лояльности сотрудников и принятия ими корпоративной культуры [Muscalu, 2015; Pallais, Sands, 2016; Shamot,2014]...

текст текст текст...

#### **Обзор литературы**

По мнению Дж. Салливана, грамотно разработанная реферальная программа весьма выгодна, у нее высочайший ROI, она помогает быстро находить отличных сотрудников, справляется с большим объемом найма, при этом снижает расходы на рекрутинг и нагрузку на рекрутеров [Салливан, 2015] ...

Внимание изучению причин текучести персонала уделяет большое количество ученых, делающих акценты на аналитике в различных сферах деятельности [8; 9; 10]. Все исследователи в целом сходятся во мнении относительно ключевых из них:

- 1) Проблемы в вопросах оплаты труда персонала [1; 6; 8; 10];
- 2) Неудовлетворенность условиями труда [6; 7; 8; 10];
- 3) Неэффективная процедура подбора, адаптации персонала и профессиональной оценки [6];
- 4) Корпоративная культура (в том числе, вовлеченность, социально-психологический климат, ценности компании, стиль управления компанией) [6; 7; 9; 10];
- 5) Отсутствие карьерного роста (карьерных перспектив) [6].

#### **Методика**

Текст текст текст ...

#### **Реферальная программа IT-компании и прогноз ее эффективности (или Результаты и их обсуждение)**

Текст текст текст ...

#### **Заключение**

Текст текст текст ...

#### **Литература:**

1. Драйвера вовлеченности // Про бизнес URL: <https://probusiness.io/> (дата обращения: 23.03.2023).
2. Кабанова Л. В. Основные этапы формирования эффективной системы обучения персонала // Экономика и управление: теория и практика. - Ярославль: 2022. - С. 94-99
3. Кухарский Я. О. Профессиональное обучение и повышение квалификации персонала: проблемы дистанционного обучения // Гуманитарный научный журнал. - 2021. - №3. - С. 70-74
4. Пеша А. В. Анализ релевантности существующих моделей оценки эффективности корпоративного обучения и развития персонала / А. В. Пеша, О. А. Коропец // Современное образование. – 2017. – № 3. – С. 83-95.
5. Catanzaro D., Moore H., Marshall T. R. The impact of organizational culture on attraction and recruitment of job applicants // Journal of business and psychology. – 2010. – Т. 25. – №. 4. – С. 649-662.
6. Hoffman M. The value of hiring through employee referrals in developed countries // IZA World of Labor. – 2017, 369 doi: 10.15185/izawol.369
7. ...
8. ...
9. ...
- 10....