



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



ВНИИ ТРУДА
МИНТРУДА РОССИИ



ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ДОМ
ПАНОРАМА
НАУКА И ПРАКТИКА



Гребенников
Издательский дом



ДЕПАРТАМЕНТ ПО ТРУДУ
И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ



АРАУ

Ассоциация
рекрутинговых
агентств
Урала

HR-MNENIE

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ПАРТНЕРСТВО
РАБОТОДАТЕЛЕЙ



Российская академия наук
Уральское отделение
**ИНСТИТУТ
ЭКОНОМИКИ**

XV Юбилейная Международная научно-практическая конференция

15 - 18 ноября 2023 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



МИДИС



УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ
ОСНОВАН В 1930 ГОДУ



Уважаемые коллеги!

Приглашаем вас принять участие
в XV-й Юбилейной Международной научно-практической конференции
«ДОСТОЙНЫЙ ТРУД - ОСНОВА СТАБИЛЬНОГО ОБЩЕСТВА»
(15-18 ноября 2023 г., прием статей до 01 октября 2023 г.)

Организаторы:

Уральский государственный экономический университет (кафедра экономики труда и управления персоналом)

Министерство экономики и территориального развития Свердловской области
Ассоциация руководителей и специалистов по управлению человеческими ресурсами
Свердловский областной союз промышленников и предпринимателей
Федерация профсоюзов Свердловской области

Партнеры и соорганизаторы:

Совет по профессиональным квалификациям в области управления персоналом (Москва)
ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России (Москва, Россия)
Издательский дом «Панорама» (журнал «Кадровик»)
Издательский дом «Гребенников» (журналы «Мотивация и оплата труда» и «Управление развитием персонала»)
Департамент по труду и занятости населения Свердловской области (Екатеринбург)
HeadHunter (Москва, Екатеринбург)
Ассоциация рекрутинговых агентств Урала (Екатеринбург)
Профессиональное партнерство работодателей HR-mnenie (Екатеринбург)
Be Brand People Advent / Event (Москва, Екатеринбург)
Уральское отделение Российской академии наук (Екатеринбург)
Могилевский государственный университет имени А.А. Кулешова (Могилев, Республика Беларусь)
Государственный университет управления (кафедра управления персоналом, Москва)
Академия труда и социальных отношений (кафедра экономики труда и управления персоналом, Москва)
МИРЭА - Российский технологический университет (кафедра организационно-кадровой работы в органах государственной власти, Москва)
Российский университет транспорта (кафедра экономики труда и управления человеческими ресурсами, Москва)
Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского (кафедра региональной экономики и управления человеческими ресурсами, Омск)

Байкальский государственный университет (кафедра государственного управления и управления человеческими ресурсами, Иркутск)

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

Институт технологий обучения и развития (Санкт-Петербург)

Сибирский институт управления - филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (кафедра менеджмента, Новосибирск)

Международный институт дизайна и сервиса (Челябинск)

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

Таганрогский институт управления и экономики (Таганрог)

Грозненский государственный нефтяной технический университет имени академика М.Д. Миллионщикова (Чеченская Республика, Грозный)

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, 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 - **01 октября 2023 года**. Варианты участия и требования к оформлению публикаций приведены в приложениях.



Мероприятия конференции:

● **НАУЧНЫЙ ТРЕК**

- Пленарное заседание **«Человек труда: мотивация и ценность созидания»**. В рамках деловой программы Кубка по рационализации и производительности и Международного чемпионата Хайтек – 2023.

- Научные секции конференции:

1. Рынок труда: гибкая реальность, тренды и аналитика.

Аналитика и обзоры состояния рынка труда: востребованность профессий, зарплатные ожидания, диспропорция спроса и предложения, “кадровый голод”, проактивная профориентация. Цифровое будущее рынка труда 4.0./5.0. Big data в управлении информационными потоками на рынке труда. Нестандартные и новые виды занятости в цифровой экономике. Платформенная занятость: риски для благополучия работников. Государственное регулирование рынка труда и занятости населения.

2. Компетенции устойчивого развития в технологиях управления персоналом

Стратегическое управление персоналом для обеспечения устойчивого развития. Управление на основе компетенций в интересах устойчивого развития. Современные технологии привлечения, вовлечения и удержания персонала на основе компетенций. HR-брендинг и управление корпоративной культурой. Роль HR в развитии командоцентричности. Корпоративные сообщества - дайверы развития бизнеса. Роли и компетенции современных педагогов в подготовке конкурентоспособных акторов рынка труда. Тренды корпоративного обучения. Обучение в течение всей жизни (LLL). Профессионалитет - перспективы для работодателей и государства. Карьерное ориентирование в образовании и практике управления персоналом.

3. Психологические и нейрофизиологические детерминанты созидательного труда и устойчивости человеческого потенциала

Технологии расширения когнитивных способностей персонала. Нейротехнологии интеграции человека с виртуальной средой. Поддержка деятельности персонала с применением технологии гибридного интеллекта. 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. Укрепление психологического благополучия человека в трудовой деятельности. Психологическая безопасность человека в профессиональной деятельности. Достижение баланса между работой и личной жизнью.

4. Развитие правового регулирования трудовых отношений. Контроль, надзор, охрана труда

Трансформация трудового права в современных экономических условиях. Правовая регламентация новых форм занятости (платформенная занятость, самозанятость). Дистанционная работа в условиях санкций: аспекты трудового и налогового права. Правовое обеспечение электронного документооборота, возможности и риски. Защита трудовых прав работников. Актуальные вопросы судебной и надзорной практики. Реформирование законодательства в сфере охраны труда. Ответственность за нарушение трудового законодательства.

● НАУЧНО-ПРИКЛАДНОЙ ТРЕК

- VII Научные чтения «НАУЧНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА: ЦИФРОВИЗАЦИЯ, ГИБКИЕ ФОРМЫ, НОВЫЕ ГРАНИЦЫ»

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. Использование рабочего времени как критерий эффективности труда. Как применять «большие данные» для непрерывного повышения производительности. Научно-методическое обеспечение реализации политики государства в области нормирования труда.

- 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 бизнеса и профессиональных сообществ (Совет по профессиональным квалификациям в области управления персоналом, HeadHunter, Ассоциация рекрутинговых агентств Урала, профессиональное партнерство работодателей HR-тпеніе, АНО «Институт технологий обучения и развития», АНО «Центральный институт труда», Прайм Регион – ІС:Дистрибьютор и др.).

● МОЛОДЕЖНЫЙ ТРЕК

- Молодежный форум для бакалавров, магистрантов, аспирантов «ТРУД В КОНТЕКСТЕ СОЗИДАНИЯ, ЭФФЕКТИВНОСТИ И БЛАГОПОЛУЧИЯ»

- 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-meroprivatiya/sborniki-i-itogi>*

2 вариант. Публикация в журналах «Мотивация и оплата труда» (РИНЦ), «Управление развитием персонала» (РИНЦ). *Требования к содержанию и оформлению публикации в Приложении 2.*

3 вариант. Публикация в специальном выпуске журнала «Кадровик» (ВАК, категория 2). *Требования к содержанию и оформлению публикации в Приложении 3.*



Организационные условия:

- Участие в мероприятиях конференции - бесплатное, при условии обязательной регистрации. Для формирования заявки на участие в мероприятиях конференции заполните форму по ссылке: <https://forms.gle/8eKimkbizeUG1rfY6>. Доклад и научную статью необходимо загрузить при регистрации для участия в конференции в срок до **01 октября 2023 г.** 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 отправлена всем зарегистрировавшимся участникам в срок до 10 ноября 2023 г. на электронный адрес.
- 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



Чудиновских Марина Вячеславовна, к.ю.н., доцент, заместитель заведующего кафедрой экономики труда и управления персоналом по науке и ДПО тел. 8 (343) 283-11-57, dostoiniytrud@gmail.com



Лагутина Евгения Евгеньевна, к.э.н., доцент кафедры экономики труда и управления персоналом УрГЭУ, ответственный секретарь Конференции, тел. 8 (343) 283-11-57, dostoiniytrud@gmail.com

Информация о конференции будет обновляться на сайте Наука УрГЭУ: science.usue.ru, а также официальной странице конференции: <http://ehr.usue.ru/dostoiniytrud>

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 (4-5 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

Название таблицы

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

Пример оформления рисунка

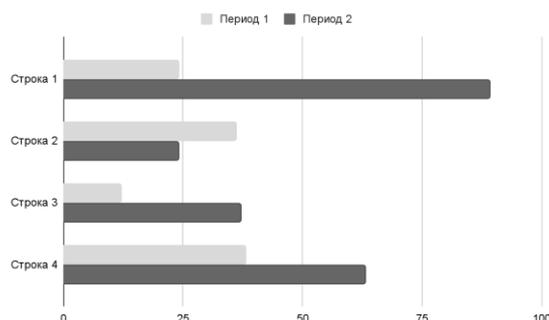


Рис 1. Название рисунка

(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 "Мотивация и оплата труда" (РИНЦ) и "Управление развитием персонала" (РИНЦ)

Общие требования к авторским материалам

Предоставляемые материалы обязательно должны быть оригинальными, т.е. не публиковавшимися ранее полностью или частично на русском языке в виде статей в периодической печати и/или фрагментов в неперидической литературе. В дальнейшем перепечатка статьи или размещение ее в Интернете в течение двух лет возможны только после согласования с редакцией. Текст должен быть тщательно отредактирован, все цитаты — выверены. Авторы опубликованных материалов несут ответственность за точность воспроизведения цитат, экономико-статистических данных, собственных имен, географических названий и прочих заимствованных сведений, а также за присутствие и корректность необходимых ссылок на работы других авторов. Статьи отбираются для публикации с учетом их актуальности, научно-практической значимости, четкости, логичности изложения, в соответствии с профилем журнала и его стилем, не допускающим использования грубых разговорных выражений (например, «рвать жилы», «развод наденьги») и стилистических вольностей (например, «уход, подкормка и выращивание клиента»). Также к публикации не допускаются иллюстрации, содержащие нецензурную лексику и непристойные изображения. Срок рассмотрения присланных статей — от одной до трех недель.

Требования к содержанию и объему

Минимальный объем статьи должен составлять не менее 15,5 тыс. печатных знаков без учета пробелов. Максимальный объем статьи — 42 тыс. печатных знаков.

Готовая статья должна иметь название, быть четко структурированной и содержать подзаголовки. Статья должна снабжаться аннотацией (не более 510 печатных знаков), раскрывающей содержание статьи. К статье должен прилагаться перечень ключевых слов, т.е. основных понятий, используемых в статье (не более 170 знаков).

Обязательно наличие фото и краткого резюме автора, в котором должна быть указана следующая информация:

- занимаемая в настоящее время должность и место работы;
- опыт работы в данной сфере;
- ученая степень (если есть);
- сфера профессиональных интересов (не обязательно);
- город и страна проживания.

Требования к фотографии: портретное фото в формате *.tif или *.jpg с разрешением не менее 300 dpi.

Технические требования

Текстовые материалы необходимо подготавливать в текстовом редакторе MS Word версии 6.0 и выше (или аналогичном) и сохранять в формате «документ Word» без какого-либо форматирования, с расширением *.doc (нежелательны *.docx, *.rtf, *.txt). В файле, в подключенных и встроенных таблицах, графиках и рисунках должны присутствовать только шрифты из стандартной поставки MS Windows (оптимально использование в рамках статьи только одного шрифта). Желательно не использовать колонтитулы, встроенные номера страниц, встроенные даты. При открытии файлов в редакции действует автоматический запрет на подключение и запуск любых встроенных макросов.

Оформление

Текст желательно иллюстрировать графическими объектами (таблицами, схемами, рисунками, фотографиями, диаграммами, графиками). Изображения могут быть представлены в виде напечатанных фотографий или на электронных носителях (вложенными файлами в письме). В тексте должны присутствовать ссылки на прилагаемые к статье иллюстрации.

Иллюстрации желательно размещать в отдельных файлах формата *.jpg, *.gif, *.tif или *.doc. Все иллюстративные материалы должны иметь название. Например:

Рис. 1. Основные задачи на стадии формирования осведомленности.

Все графики, диаграммы и прочие встраиваемые объекты должны снабжаться числовыми данными, обеспечивающими при необходимости их (графиков, диаграмм и пр.) достоверное воспроизведение.

Формулы должны быть созданы в редакторе формул MathType.

Оформление списка литературы

Все публикации, которые цитируются или упоминаются в тексте, должны быть представлены в списке используемой литературы в конце статьи. В тексте ссылка на источник дается с помощью цифры в квадратных скобках «[1]», соответствующей порядковому номеру источника в списке литературы. Список литературы составляется по алфавиту и оформляется согласно действующим библиографическим требованиям (ГОСТ 7.1-2003). Обязательно должны быть указаны: фамилия и инициалы авторов, полное название книги (сборника), город, издательство, год издания. Желательно также указывать номера цитируемых страниц (предпочтительно) или общее количество страниц в издании.

При оформлении библиографических данных журнальных статей должны быть указаны: фамилия и инициалы автора, полное название статьи, название журнала, год издания, номер журнала, номера страниц.

Ссылки на иностранную литературу следует давать на языке оригинала без сокращений. Например: Cooper D.F., Chapman C.B. (1987). Risk analysis for large projects: models, methods and cases. Wiley, New York.

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

Объём материалов	15000 - 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 80% .

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

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; Shammot,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-компаний 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. ...