



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

ГОРОДА
РОССИИ | 20
25
IX ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ФОРУМ
СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ
ЕКАТЕРИНБУРГ



ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ДОМ
ПАНОРАМА
НАУКА И ПРАКТИКА



HR-MNENIE ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ПАРТНЕРСТВО
РАБОТОДАТЕЛЕЙ



СТУДЕНЧЕСКОЕ
НАУЧНОЕ
ОБЩЕСТВО



**АССОЦИАЦИЯ
РЕКРУТИНГОВЫХ
АГЕНТСТВ**



ДОБРОСЕРВИС
программа поддержки сотрудников

XVII Международная научно-практическая конференция

26-29 ноября 2025 года
г. Екатеринбург

ДОСТОЙНЫЙ ТРУД - ОСНОВА СТАБИЛЬНОГО ОБЩЕСТВА

Информационное письмо



**КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ТРУДА
И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ УРГЭУ**



Уважаемые коллеги!

Приглашаем вас принять участие
в XVII-й Международной научно-практической конференции
«ДОСТОЙНЫЙ ТРУД – ОСНОВА СТАБИЛЬНОГО ОБЩЕСТВА»
в рамках Форума «НАУЧНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА 2.0.»
(26-29 ноября 2025 г., прием статей до 20 сентября 2025 г.)

Организаторы:

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
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)
Могилевский государственный университет имени А.А. Кулешова (Могилев, Республика Беларусь)
Ташкентский государственный экономический университет (Ташкент, Узбекистан)
Институт экономики Российской академии наук (Москва)
ВНИИ Труда МИНТРУДА России (Москва)
Государственный университет управления (кафедра управления персоналом, Москва)
Санкт-Петербургский государственный университет (Высшая школа менеджмента, Санкт-Петербург)
Санкт-Петербургский государственный экономический университет (кафедра социологии и управления персоналом, Санкт-Петербург)

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)
Финансовый университет при Правительстве РФ
Российский университет транспорта (кафедра "Экономика труда и управление 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)
Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского (кафедра экономики предприятия и управления персоналом, Донецк)
Сочинский государственный университет (Сочи)
Воронежский государственный университет (кафедра экономики труда и основ управления, Воронеж)
Международный институт дизайна и сервиса (Челябинск)
Институт экономики Уральского отделения Российской академии наук (Екатеринбург)
УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина (Екатеринбург)
Уральский государственный педагогический университет (кафедра педагогики и педагогической компаративистики института социальных наук, Екатеринбург)
Институт профессионального кадровика (Москва)
Институт технологий обучения и развития (Санкт-Петербург)
HeadHunter
Добросервис
Ассоциация рекрутинговых агентств
Be Brand People Advent / Event
Ассоциация карьерных консультантов Урала
Издательский дом "Панорама" (журнал "Кадровик")
Профессиональное партнерство работодателей HR-mnenie
Консалтинговая компания Coleman Group

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 2025 года**. *Варианты участия и требования к оформлению публикаций приведены в приложениях.*

В 2025 году Конференция «ДОСТОЙНЫЙ ТРУД – ОСНОВА СТАБИЛЬНОГО ОБЩЕСТВА» проходит в рамках Форума «НАУЧНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА 2.0». Ниже представлены секции конференции и ключевые мероприятия Форума.

Мероприятия Форума «НАУЧНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА 2.0»:

● НАУЧНЫЙ ТРЕК

Научные секции конференции «ДОСТОЙНЫЙ ТРУД – ОСНОВА СТАБИЛЬНОГО ОБЩЕСТВА» (26 ноября):

- Научная секция «Рынок труда: тренды, цифровизация и регулирование»

Аналитика и обзоры рынка труда. Искусственный интеллект в исследованиях и прогнозировании рынка труда. Нестандартные и гибридные формы занятости. Цифровой рынок труда, формирование новых профессий, блогерство. Самозанятость, дистанционная и платформенная занятость: влияние на рынок труда. Демографический и мотивационный портрет соискателя. HR-бренд территории. Возможности и риски цифровизации для благополучия работников. Поиск и развитие талантов. ПрофорIENTATION и профобразование на рынке труда. Социально-трудовая адаптация и трудоустройство участников СВО. Модели трудового поведения новых поколений на рынке труда. Занятость 50+. Государственное регулирование рынка труда и занятости населения.

- Научная секция «Управление персоналом: технологии, человек, бизнес-результат»

Стратегическое управление персоналом для обеспечения бизнес-результатов. Управление на основе компетенций в интересах устойчивого развития. Применение искусственного интеллекта в сфере управления персоналом. Человекоцентричность в управлении. 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). Карьерное ориентирование и консультирование в образовании и практике управления персоналом.

- Научная секция «Психология, психофизиология и нейробиология в управлении персоналом»

Нейронаука в обучении и развитии персонала. Как мозг усваивает новую информацию: применение принципов нейропластичности в корпоративном обучении. Методы развития когнитивной гибкости и креативности у сотрудников. Нейробиология мотивации и вовлеченности. Дофамин, серотонин и окситоцин: как гормоны влияют на рабочую продуктивность. Нейромаркетинг в HR: как создавать стимулирующие условия труда. Управление стрессом и эмоциональным выгоранием через призму нейрофизиологии. Техники биологической обратной связи (БОС-тренинг) для снижения стресса. Роль миндалевидного тела и префронтальной коры в регуляции эмоций: практики для сотрудников. Нейротехнологии в управлении персоналом. Нейроинтерфейсы и искусственный интеллект в оценке компетенций. Виртуальная реальность (VR) для развития soft skills и эмпатии. Социальная нейробиология и командная динамика. Как мозг реагирует на доверие и сотрудничество: нейробиология эффективных команд. Зеркальные нейроны и невербальная коммуникация в управлении. Wellbeing с опорой на нейронауку. Нейробиологические основы work-life balance. Как сон, питание и физическая активность влияют на продуктивность: данные исследований.

- Научная секция «Обеспечение и защита трудовых и пенсионных прав в условиях цифровизации рынка труда»

Трансформация трудового права в современных экономических условиях. Цифровизация рынка труда и трудовых отношений: риски работников и работодателей. Правовое регулирование применения искусственного интеллекта. Обеспечение защиты персональных данных. Социальное партнерство: взаимодействие органов государственной власти и работодателей. Защита трудовых прав работников и деятельность профсоюзов. Актуальные вопросы судебной и надзорной практики. Развитие законодательства в сфере охраны труда. Ответственность за нарушение трудового законодательства. Проблемы достижения национальных приоритетов Указа Президента №309 (2024) и долгосрочных ориентиров Стратегии развития пенсионной системы до 2030 г. Уровень и качество жизни пенсионеров в условиях трансформации государственной пенсионной системы Российской Федерации.

Совершенствование инструментов социальной защиты получателей страховых и социальных пенсий в Российской Федерации на основе применения идеи и принципов базового дохода. Проблемы формирования страховых пенсионных прав самозанятых в различных секторах экономики.

- IX Научные чтения памяти М.А. Мельнова «НАУЧНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА: ЦИФРОВИЗАЦИЯ, ЭФФЕКТИВНОСТЬ, ГИБКИЕ ФОРМЫ»

Прикладная экономика труда в условиях двойного дефицита персонала. Культурный код производительности труда. Управление производительностью труда в регионе, отрасли, стране. 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 Форума "Научная организация труда 2.0" на тему: **«КУЛЬТУРНЫЙ КОД ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА»** (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)

- Экспертная сессия Форума "Научная организация труда 2.0" на тему: **«ОТ ВНЕДРЕНИЯ БЕРЕЖЛИВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ К УПРАВЛЕНИЮ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА В РЕГИОНЕ, ОТРАСЛИ, СТРАНЕ»** (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)

- Экспертная сессия Форума "Научная организация труда 2.0" на тему: **«HR БРЕНД ТЕРРИТОРИИ. РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЙ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ»** (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)

- Конвейер лучших кейсов **«HR-БИЗНЕС-ДРАЙВЕР»**.

В рамках конвейера будут презентованы лучшие практические кейсы победителей Рейтинга ТОП-50 HR, а также Сборника лучших практик "Управление привлечением, повышением вовлеченности и производительности труда персонала предприятий и организаций Свердловской области"

- 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 два 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 специальном выпуске журнала “Кадровик” (ВАК, категория 3).** Требования к содержанию и оформлению публикации в Приложении 2.

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 2025 г.** на адрес: dt.usue@yandex.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 Форума и конференции будет размещена на [официальном сайте конференции](#) 1 октября 2025 г. (возможны уточнения в программе).

- 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).

В рамках очного формата запланированы встречи с редакторами журналов, входящих в Белый список, RSCI, список ВАК (категория K1) для обсуждения возможности совместных публикаций.

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 (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 (по вопросам публикации в сборнике конференции), тел. 8 (343) 283-11-57, dt.usue@yandex.ru

Информация о конференции доступна на сайте Наука УрГЭУ: science.usue.ru, а также на 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) 401028106453700000054

Назначение платежа: «За участие в XVII 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. **Автору необходимо проверить текст самостоятельно и прислать на проверку статью и справку об уровне оригинальности из системы 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

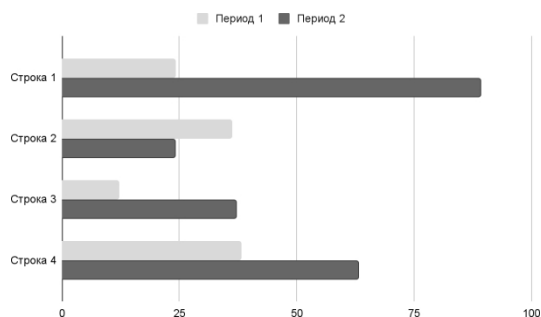


Рис 1. Название рисунка

(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 журнале “Кадровик”
(ВАК, 3 категория)**

Объем 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 80% .
----------------	--

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. ...