

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Сибирский государственный индустриальный университет»**

**НАУКА И МОЛОДЕЖЬ:  
ПРОБЛЕМЫ, ПОИСКИ, РЕШЕНИЯ**

**ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ГУМАНИТАРНЫЕ НАУКИ**

**ВЫПУСК 26**

*Труды Всероссийской научной конференции  
студентов, аспирантов и молодых ученых  
17 – 18 мая 2022 г.*

**ЧАСТЬ IV**

Под общей редакцией профессора С.В. Коновалова

**Новокузнецк  
2022**

ББК 74.48.278  
Н 340

Редакционная коллегия:

д-р техн. наук, профессор С.В. Коновалов,  
канд.экон. наук, доцент О.П. Черникова,  
канд.экон. наук, доцент Е.В. Иванова,  
канд.экон. наук, доцент Ю.С. Климашина,  
канд. техн. наук, доцент И.Ю. Кольчурина  
канд. пед. наук, доцент О.А. Угольников

Н 340

Наука и молодежь: проблемы, поиски, решения: труды Всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, 17–18 мая 2022 г. Выпуск 26. Часть IV. Экономические и гуманитарные науки / Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Сибирский государственный индустриальный университет ; под общ. ред. С.В. Коновалова – Новокузнецк; Издательский центр СибГИУ, 2022. – 420 с. : ил.

ISSN 2500-3364

Представлены труды Всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых по результатам научно-исследовательских работ. Четвертая часть сборника посвящена актуальным вопросам экономических и гуманитарных наук (теории и практики экономики, бухгалтерского учета, стандартизации и сертификации, управления качеством, документооборота, бережливого производства), национальной безопасности, спорта и здоровья.

Материалы сборника представляют интерес для научных и научно-технических работников, преподавателей, аспирантов и студентов вузов.

ISSN 2500-3364

© Сибирский государственный  
индустриальный университет, 2022

## СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ И ТЕХНОЛОГИИ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВЫХ РЕСУРСОВ ОРГАНИЗАЦИИ

**Попова А.Е.**

**Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент Черникова О.П.**

*Сибирский государственный индустриальный университет,  
г. Новокузнецк, e-mail: sibgiukeup@yandex.ru*

Данная статья посвящена современным методам и технологиям набора и отбора персонала в организации, которые позволяют эффективно осуществлять ключевые бизнес-процедуры в управлении персоналом любой организации. Изменение процессов необходимы в связи с появлением современных технологий, которые позволяют обеспечить конкурентоспособность организации.

Ключевые слова: набор персонала, отбор персонала, технологии, методы.

На сегодняшний день технологии поиска и подбора персонала постоянно совершенствуются, т.к. методы, используемые ранее, не дают желаемого результата. Основными причинами этому могут быть: демографическая ситуация, «сложный» рынок труда, изменение системы мотивации молодых специалистов и т.д. Проблема поиска подходящего кандидата на должность остается и более того становится все сложнее.

Подбор персонала в организацию заключается двух основных составляющих: поиска (метода привлечения) и отбора (метода оценки) персонала [1].

Среди основных технологий подбора персонала можно выделить следующие составляющие (рисунок 1).



Рисунок 1 – Основные технологии подбора персонала

Представим более подробно каждую из технологий [3]:

- Массовый рекрутинг используется для подбора большого количества

специалистов в организацию. Сюда можно отнести в основном специалистов линейного уровня, у которых четко определены профессиональные навыки и опыт;

- Рекрутинг заключается в поиске и отборе квалифицированных кадров. Данная процедура проводится на уровне кандидатов, которые находятся в поиске места работы;

- Прямой поиск характеризует поиск редких специалистов или руководителей среднего звена, осуществляется как среди специалистов, находящихся в поиске работы, а также еще работающих кадров;

- Хедхантинг заключается в переманивании конкретного специалиста, работающего в организации.

Говоря о методах набора и отбора персонала кадровыми агентствами чаще всего используются следующие (рисунок 2).

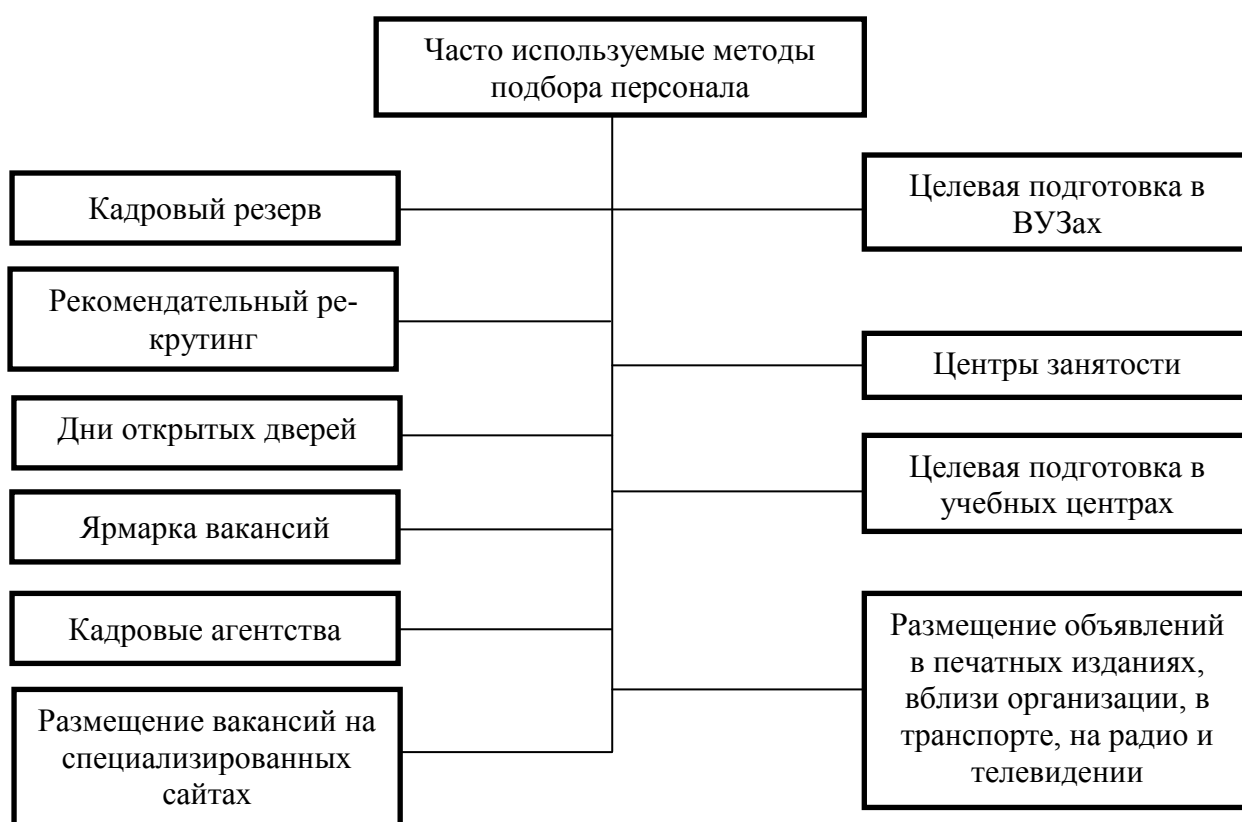


Рисунок 2 – Часто используемые методы подбора персонала

Наиболее используемыми на сегодняшний день являются методы, которые связаны с информационными технологиями. Использование данных методов связано с цифровизацией HR-процессов, т.к. позволяют легко и быстро формировать организациям свою базу резюме.

В последнее время широко распространяются такие методы как [4]:

- Лизинг персонала характеризует временное использование персонала, предоставляемые кадровыми агентствами на длительный срок;

- Аутсорсинг представляет собой передачу сторонней организации отдельных бизнес-процессов, которые являются для организации непрофильными;

- Временный персонал предполагает использование в случаях, когда организация нуждается в дополнительных сотрудниках на короткий срок;

- Аутстаффинг характеризуется оформлением в штат специализированного кадрового агентства сотрудников, которые работают в организации, но организация их содержать не желает.

Отбор персонала является двусторонним процессом, т.е. не только работодатель выбирает работника, но и наоборот. Представим типовую технологию отбора персонала в организации на рисунке 3.

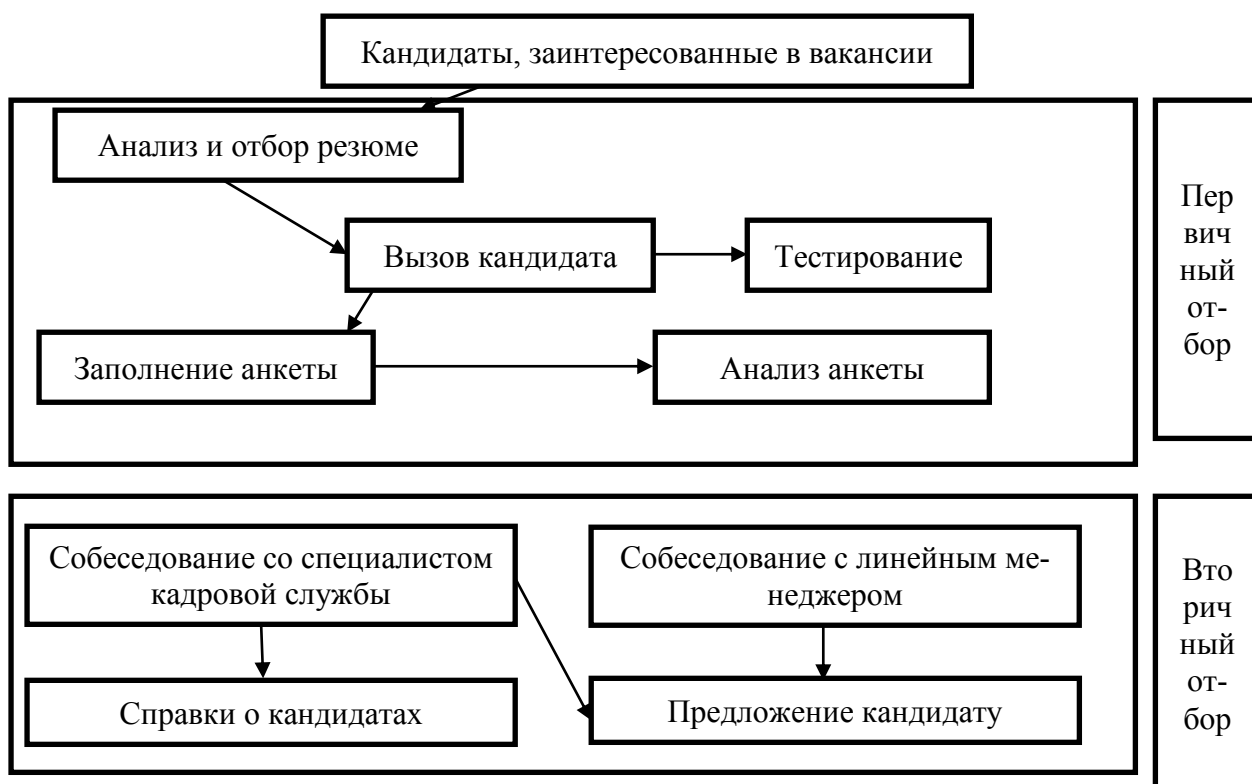


Рисунок 3 – Типовая технология отбора персонала

Процесс отбора кандидата на должность может быть первичный (осуществляет кадровая служба организации) и вторичный (осуществляется во взаимодействии с линейным руководителем) [2].

Выбор технологии отбора кандидата на должность позволит определить степень соответствия кандидата предъявленным требованиям, а также позволит осуществить всестороннюю оценку кандидатов на вакантную должность.

Сегодня специалисты, занимающиеся набором и отбором кадров в организацию, используют достаточно большое количество всевозможных технологий и методов в большей степени в сети под офлайн-рекрутингом и интернет-рекрутингом. Использование современных технологий, рекрутеры

находят сотрудников абсолютно различного уровня компетенции и отраслевой направленности, а также используют способы коммуникаций работодателя и кандидата.

Таким образом, отбор и набор персонала предполагает один из основных этапов в системе управления персоналом каждой организации, которые необходимы для привлечения квалифицированных сотрудников и для эффективного поддержания конкурентоспособности.

#### Библиографический список

1. Беседина, О. И. Инновационные методы в кадровой политике / О.И. Беседина, Д.И. Зновенко, Е.В. Малахова // Экономика. Менеджмент. Инновации. – 2019. – №1(19). – С. 3-10.
2. Герасимов, Б.Н. Методологические инструменты исследования и оценки эффективности процесса управления персоналом организации // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2018. – № 2. – С. 160-169.
3. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход: учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников; под редакцией Н. А. Горелова. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 270 с.
4. Маслинникова М.А. Достоинства и недостатки использования кадрового аутсорсинга на российских предприятиях // Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке. сборник научных статей III Международной научно-практической конференции. 2017. С. 288-291.
5. Черникова О.П. Управление персоналом в условиях аутсорсинга структурных подразделений горнодобывающих компаний // Теория и методы развития интегрированных организационно-производственных структур в условиях экономического кризиса. Всероссийская научная сессия: сборник научных трудов. 2010. С. 92-93.
6. Климов, Н. А. Стратегическое управление персоналом в организациях / Н. А. Климов, Л. Л. Чиркова // Международный журнал прикладных наук и технологий «Integral». 2019. – №2. – С.54-59.
7. Ольхина А.А. Проблема адаптации персонала к изменениям в организации // Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке. сборник научных статей III Международной научно-практической конференции. 2017. С. 332-335.

# СОДЕРЖАНИЕ

|                                                                                                                                                |          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>I ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЭКОНОМИКИ<br/>ОРГАНИЗАЦИЙ, ОТРАСЛЕЙ, КОМПЛЕКСОВ .....</b>                                            | <b>3</b> |
| ЭФФЕКТИВНЫЕ КОММУНИКАЦИИ В ЭЛЕКТРОННОЙ ТОРГОВЛЕ<br><i>Булатов И.А.</i> .....                                                                   | 3        |
| БЕДНОСТЬ. ЕЁ ПРИЧИНЫ И ПОСЛЕДСТВИЯ.<br><i>Полубатанова А.Е.</i> .....                                                                          | 7        |
| ЧЕМ ОПАСНА ФИНАНСОВАЯ БЕЗГРАМОТНОСТЬ?<br><i>Зырянова А.Е.</i> .....                                                                            | 9        |
| ОЦЕНКА ВОЗМОЖНОСТИ И СТОИМОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ<br>ИЗМЕНЕНИЯ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ<br><i>Кокорина А.Д.</i> .....                                          | 11       |
| МЕТОДОЛОГИЯ ПРОЕКТИРОВАНИЯ, РЕАЛИЗАЦИИ, МОНИТОРИНГА<br>И ОПТИМИЗАЦИИ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ<br><i>Бутьянова Э.В.</i> .....                           | 16       |
| РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ<br>НА ПРИМЕРЕ ООО «МЕБЕЛЬ ПЛЮС»<br><i>Усов С.С.</i> .....                                          | 21       |
| ОЦЕНКА ПРОБЛЕМНОСТИ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ НА ПРИМЕРЕ<br>ОРГАНИЗАЦИИ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО МАШИНОСТРОЕНИЯ<br><i>Карякина К.В.</i> .....              | 32       |
| УПРАВЛЕНИЕ ЗАТРАТАМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ, ОКАЗЫВАЮЩЕМ<br>УСЛУГИ ПО ДОБЫЧЕ УГЛЯ ОТКРЫТЫМ СПОСОБОМ<br><i>Бахарева О.Ю.</i> .....                      | 38       |
| ОЦЕНКА ПЕРСПЕКТИВ ИНВЕСТИРОВАНИЯ В ПРОЕКТЫ УГОЛЬНОЙ<br>ПРОМЫШЛЕННОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ ГЕОПОЛИТИЧЕСКИХ<br>УСЛОВИЯХ<br><i>Тишевский А.А.</i> ..... | 45       |
| МИНИМИЗАЦИЯ РИСКОВ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ СУБЪЕКТОВ<br>МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА<br><i>Антонов С.С.</i> .....                             | 49       |
| ОСОБЕННОСТИ ВЛИЯНИЯ КРИЗИСА НА ЭКОНОМИКУ<br>РОССИИ В УСЛОВИЯХ САНКЦИЙ<br><i>Кобякова Д.И.</i> .....                                            | 53       |
| ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОЕКТА ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЯ ЗАКУПКИ<br>МАТЕРИАЛОВ В МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОЙ КОМПАНИИ<br><i>Антонов С.С.</i> .....                          | 56       |
| СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ И ТЕХНОЛОГИИ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВЫХ<br>РЕСУРСОВ ОРГАНИЗАЦИИ<br><i>Попова А.Е.</i> .....                                      | 60       |
| ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОЛОГИЧЕСКИХ РИСКОВ НА РЕАЛИЗАЦИЮ<br>ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ<br><i>Сарлыбаев Р.Г.</i> .....                              | 64       |