

# СЕКЦИЯ 1

## ФОРСАЙТ — ТЕХНОЛОГИИ, СПОСОБНЫЕ ИЗМЕНИТЬ БУДУЩЕЕ

### ПОДБОР ПЕРСОНАЛА: ИННОВАЦИОННЫЕ ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГИИ РЕКРУТИНГА

**Ю. И. Балаева**

*Томский политехнический университет*

*E-mail: djeezap@sibmail.com*

### RECRUITMENT: INNOVATIVE TECHNOLOGY OF STAFF RECRUITING

**Y.I. Balaeva**

*Tomsk Polytechnic University*

Staff recruitment or recruitment — a business process, which is one of the main responsibilities HR-managers or recruiters. Also the selection of personnel — the main service offered by employment agencies and Internet sites to find staff.

Нет необходимости доказывать, что залог успешности той или иной компании надо искать в качестве ее персонала. Грамотно организованный процесс подбора персонала — первый шаг к успеху на рынке.

Подбор персонала (или рекрутинг) — это бизнес-процесс, который является обязанностью рекрутеров или HR-менеджеров. Это — основная услуга, которую предлагают кадровые агентства и специализированные интернет-сайты по поиску персонала. Это и персонал — технология, которая рассматривается как «средство управления количественными и качественными характеристиками персонала, обеспечивающее взаимодействие интересов работников и компании в целях эффективного функционирования организации» [1, с. 20].

Следующее место по данным исследования занимают *Brainteaser-интервью* (если говорить дословно, то «интервью, щекочущее мозг»). Этот метод любят российские представительства западных

организаций. Сущность такого метода состоит в том, что кандидатам необходимо дать ответ на замысловатый вопрос или решить задачу на логику. Целью такого нестандартного метода является проверка аналитического мышления и творческих способностей соискателя. Следовательно, целевая аудитория для использования Brainteaser-интервью — работники умственного труда и креативщики, среди которых программисты, менеджеры по рекламе, аудиторы, консультанты [2].

Таким образом, процессы подбора, отбора и оценки персонала занимают значительное место в системе управления организации. От правильно выстроенной технологии подбора персонала, применения новых технологий, наиболее соответствующих целям организации, зависит ее успешность на рынке.

### Литература

1. Дуракова И. Б., Родин О. А., Талтынов С. М. Теория управления персоналом : Учеб. пособие. — Воронеж : Изд-во ВГУ, 2008. — 83 с.
2. Рутицкая В. А. Подбор персонала торговых сетей [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.kadry.ru/articles/detail.php?ID=18190-16.02.2013>.

## **ФОРМИРОВАНИЕ ГОТОВНОСТИ МОЛОДЫХ СПАСАТЕЛЕЙ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ЧС**

**Т. А. Белькова, С. Ю. Тадыева**

*Юргинский технологический институт ТПУ  
e-mail: xeroxrambler@mail.ru*

## **FORMATION OF READINESS OF YOUNG RESCUERS FOR PROFESSIONAL WORK IN EMERGENCIES**

**T. A. Belkova, S. Y. Tadieva**

*Yurga Institute of Technology of TPU*

The author considers the feature of training young rescuers to work in emergency situations. Studied in detail by the use of interactive games that are embedded in YUTI TPU.

Вероятность возникновения чрезвычайных ситуаций сегодня приобретает глобальные масштабы. Частые природные катаклизмы,