

ХІ МЕЖДУНАРОДНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ СОВРЕМЕННЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОБЛЕМ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМИ РЕСУРСАМИ

31 марта - 1 апреля 2026 года

ТРЕБОВАНИЯ К ОФОРМЛЕНИЮ СТАТЬИ

1. Статья должна быть выполнена на актуальную тему и содержать результаты глубокого самостоятельного исследования
2. Ответственность за освещение материалов несут авторы статей
3. Статья будет напечатана в авторской редакции, поэтому она должна быть тщательно подготовлена
4. Оригинальность текста статьи - **более 60%**
5. Требования к оформлению статьи:

Объем статьи	до 6 страниц машинописного текста Без нумерации страниц и переносов
Формат текста	Microsoft Word (*.doc, *.docx), набирается без макросов
Межстрочный интервал	множитель 1,15
Поля	верхнее, нижнее, левое, правое по 20 мм;
Абзацный отступ	1,25
Шрифт	размер (кегель) — 11
Тип шрифта:	Times New Roman
Выравнивание текста	по ширине
Размер листа	A5 (148x210 мм) , ориентация книжная
УДК	присвоение статье индекса УДК в соответствии с классификатором https://www.teacode.com/online/udc/
Аннотация:	объем 500 - 700 знаков с пробелами на русском языке
Ключевые слова:	Понятие 1, понятие 2, понятие 3, понятие 4, понятие 5, понятие 6
Список литературы и постраничные ссылки	используемая литература оформляется в конце текста под названием «Литература». В тексте обозначается квадратными скобками с указанием порядкового номера источника по списку и через запятую – номера страницы, например: [3, с. 111]. Список литературы оформлять в соответствии с ГОСТ по мере появления источников в тексте с обязательным указанием количества страниц в печатной публикации и режимом доступа электронных ссылок
Рисунки	не допускаются
Таблицы	вставляются в текст четкими, черно-белыми, по центру страницы. Названия и номера таблиц – над таблицами без абзацного отступа, например: Таблица 1 – Название – без кавычек Размер шрифта в таблице – 10
Формулы	выполняются только в редакторе формул, выравнивание по центру, кегль – 12, нумерация формул (при наличии на неё ссылки в тексте) справа в скобках; отсканированные формулы не допускаются.

XI МЕЖДУНАРОДНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ СОВРЕМЕННЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОБЛЕМ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМИ РЕСУРСАМИ

31 марта - 1 апреля 2026 года

ТРЕБОВАНИЯ К ОФОРМЛЕНИЮ СТАТЬИ

В верхнем левом углу первой страницы полужирным шрифтом ставится индекс УДК. Затем:

- 2-я строка – пустая;
- на 3-й строке обычным шрифтом без переноса печатаются фамилия и инициалы автора (авторов). С 3-й по 6-ю строки выравнивание по правому краю;
- на 4-й строке – курс, направление обучения;
- на 5-й строке: ученая степень, звание, фамилия и инициалы руководителя (например: Руководитель: д.с.н., проф. Иванов В.В.);
- на 6-й строке – полное название организации (например: МИРЭА – Российский технологический университет);
- 7-я строка – пустая;
- на 8-й строке **ЗАГЛАВНЫМИ БУКВАМИ НАЗВАНИЕ СТАТЬИ**, выравнивание по центру;
- далее без пробела Аннотация: здесь размещается текст аннотации объемом 500 - 700 знаков с пробелами на русском языке;
- далее без пробела: Ключевые слова: от 5 до 7 слов;
- далее через одну строку размещается информация на английском языке в таком же формате;
- далее через одну строку размещается текст статьи.

XI МЕЖДУНАРОДНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ СОВРЕМЕННЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОБЛЕМ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМИ РЕСУРСАМИ

31 марта - 1 апреля 2026 года

ОБРАЗЕЦ ОФОРМЛЕНИЯ СТАТЬИ

УДК 331.108

Сидорова М.А.

2 курс, направление 38.03.03

Руководитель: к.с.н., доцент Иванов И.И.

МИРЭА – Российский технологический университет

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДА ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА «ВСЛЕПУЮ» В ПРАКТИКЕ СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Аннотация: В статье рассмотрены особенности использования метода подбора персонала «вслепую». Проводится сравнительный анализ использования этого метода в практике современных зарубежных и российских организаций. Выявлены его основные достоинства, недостатки и перспективы применения.

Ключевые слова: персонал, подбор персонала, методы подбора персонала, подбор персонала для современной организации.

Sidorova M.A.

2 course, direction 38.03.03

Supervisor: Candidate of Social Sciences, Associate Professor Ivanov I.I.

MIREA – Russian Technological University

USE OF THE "BLIND" PERSONNEL RECRUITMENT METHOD IN THE PRACTICE OF MODERN ORGANIZATIONS

Abstract: The article discusses the features of the use of the "blind" recruitment method in the practice of modern foreign and Russian organizations, identifies its main advantages, disadvantages and prospects.

Key words: personnel, personnel selection, recruiting for a modern organization.

Большинство современных организаций руководствуются философией превосходства человеческих ресурсов [2, с. 26]. Рассмотрим показатели деятельности персонала (Таблица 1).

Таблица 1 – Основные показатели

Показатели	Значение показателя	Примечание

Готовы ли рекрутеры к проведению подобных интервью, способны ли они распознавать субъективные элементы и в своих собственных размышлениях.

Литература:

1. Набор вслепую: почему кадровики не хотят видеть соискателей – [Электронный ресурс] / Электронный портал РБК – Режим доступа: https://www.rbc.ru/own_business/25/01/2018/5a6079989a7947671f9fab39 (дата обращения 20.03.2025)

2. Управление персоналом: учебник / И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова, Е.Н. Кобцева; под ред. И.Б. Дураковой – М.: ИНФРА – М., 2019, 570 с.