

УДК 331.108.3:004

DOI 10.34822/2312-3419-2021-4-59-70

SMART TALENT SEARCH КАК ИНСТРУМЕНТ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА В СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЯХ В УСЛОВИЯХ ВЫЗОВОВ BANI-МИРА

О. Л. Чуланова [✉], В. А. Охотникова

Сургутский государственный университет, Сургут, Россия

[✉]E-mail: chol9207@mail.ru

В статье представлены результаты авторского исследования применения технологии социального найма на основе возможностей платформы Smart talent search, проведен сравнительный анализ платформ Smart talent search, HeadHunter и XING. Рассмотрены основные возможности и риски платформы Smart talent search, а также ее главные функции и уникальность. Представлены результаты авторского исследования применения платформы Smart talent search в организациях; приведена авторская логическая схема внедрения данной платформы, способствующая оптимизации подбора персонала с применением социальных сетей.

Ключевые слова: подбор персонала, социальный найм, HeadHunter, XING, Smart talent search, цифровая трансформация, геймификация в обучении персонала, исследование применения геймификации.

Для цитирования: Чуланова О. Л., Охотникова В. А. Smart talent search как инструмент подбора персонала в социальных сетях в условиях вызовов BANI-мира // Вестник Сургутского государственного университета. 2021. № 4. С. 59–70. DOI 10.34822/2312-3419-2021-4-59-70.

SMART TALENT SEARCH AS A TOOL FOR PERSONNEL RECRUITMENT VIA SOCIAL MEDIA IN FACE OF THE BANI WORLD CHALLENGES

O. L. Chulanova [✉], V. A. Okhotnikova

Surgut State University, Surgut, Russia

[✉]E-mail: chol9207@mail.ru

The article presents the results of the author's research on the application of social recruitment technology based on the capabilities of Smart talent search platform. The comparative analysis of such platforms as Smart talent search, HeadHunter and XING is carried out. The main opportunities and risks of the Smart talent search platform, as well as its main functions and uniqueness are analyzed in the article. The results of the author's research on the application of Smart talent search platform for recruitment in organizations are presented. The author's logical scheme of implementation of the platform, which improves personnel recruitment using social media, is shown.

Keywords: recruitment, social recruitment, HeadHunter, XING, Smart talent search, digital transformation, gamification in personnel training, research on the gamification application.

For citation: Chulanova O. L., Okhotnikova V. A. Smart Talent Search as a Tool for Personnel Recruitment via Social Media in Face of the BANI World Challenges // Surgut State University Journal. 2021. No. 4. P. 59–70. DOI 10.34822/2312-3419-2021-4-59-70.

ВВЕДЕНИЕ

Ситуация последних двух лет, обусловленная пандемией COVID-19 и стремительным переходом от вызовов волатильности, нестабильности, неопределенности, неоднозначности VUCA-мира к погружению в хрупкость, тревожность, нелинейность и не-

постижимость BANI-мира, привела к тому, что для успешной деятельности организации необходим пересмотр технологий и инструментов подбора персонала. Постепенный отход от ригидных методов к современным (или разумное сочетание классических и инновационных методов подбора персонала)

поможет минимизировать дефицит компетенций и обеспечить быстрый и качественный поиск и привлечение талантов для эффективной деятельности организаций.

Актуальность темы исследования обусловлена развитием концепции социального найма, означающей взаимодействие с потенциальными кандидатами через социальные сети. Как отмечают исследователи Д. К. Захаров [1], А. П. Семина [2], О. В. Соболев, А. И. Морозова [3], С. В. Петровичева [5], социальные сети при приеме на работу являются очень полезным и эффективным инструментом. Их главным преимуществом, по мнению Д. Н. Назаровой [6], А. С. Чабановой [7], А. Р. Бадретдиновой [8] и Е. Ю. Павловой [9], является то, что менеджер по персоналу может наладить контакт не только с кандидатами, которые активно ищут работу, но и с теми, которые в данный момент не занимаются поиском, но очень интересны компании. Использование социальных сетей дает возможность привлечь высококвалифицированных специалистов, а также создать базу кандидатов на будущее [4]. Появляются авторские разработки – программы, предназначенные для автоматизированного кластерного анализа данных профилей пользователей, извлеченных из социальной сетей (в частности, из «ВКонтакте») ¹.

Объектом исследования выступают платформы подбора персонала. Предметом исследования является подбор персонала с применением платформы Smart talent search. Цель исследования – определение основных возможностей и рисков платформ для подбора персонала, а также разработка логической схемы внедрения Smart talent search в процесс подбора персонала современных организаций.

МАТЕРИАЛ И МЕТОДЫ

Методологическую основу исследования составили работы российских и зарубежных

ученых, занимающихся интеграцией современных кадровых технологий в работу с персоналом современных организаций (в частности, внедрением подбора с помощью социальных сетей в процедуру (протокол) подбора персонала организаций) [1–8].

Для достижения целей исследования были использованы следующие методы: опрос (Google Форма), методы сравнительного и логического анализа, библиометрический метод, метод оценки статистических данных, метод классификации.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

В настоящее время существует огромное разнообразие технологий для подбора персонала с использованием социальных сетей: HeadHunter, XING, Smart talent search и др. Каждая из них имеет как недостатки, так и достоинства. Проведем сравнительный анализ технологий, позволяющих производить подбор персонала с использованием социальных сетей.

HeadHunter (hh.ru) – крупнейшая российская интернет-рекрутинговая компания, развивающая бизнес в России, Белоруссии и Казахстане. Интернет-сервис HeadHunter (далее – НН) предназначен для поиска кандидатов и набора сотрудников, а также для поиска подходящих вакансий для соискателей. Сервис НН в целом предлагает пользователю две основные ценности: одну из крупнейших баз резюме или вакансий с подробным параметрическим описанием, а также базовые программные средства для подбора персонала. Кроме того, портал НН готовит и публикует кадровую аналитику рынка труда [9].

Доступ к базе резюме и размещение вакансий являются платными услугами. Поиск вакансий в базе данных является бесплатным для соискателей. Как работодателям, так и соискателям НН предоставляет набор инструментов для эффективной работы.

XING – это профессиональная социальная сеть, которая позволяет находить интересные деловые контакты, отслеживать активность интересующих вас людей, а также следить за рынком труда как постоянных сотрудников, так и фрилансеров. У XING цельная европейская аудитория, в основном немецкоговорящая. У пользователя есть только одна строка

¹ Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2021614761 Российская Федерация. Сервис для формирования социального портрета пользователя на основе интеллектуального анализа содержимого данных в открытых источниках : № 2021613949 : заявл. 17.03.2021 : опубл. 29.03.2021 / М. С. Григоричева.

поиска, в которой он может написать свой запрос, дополнительные фильтры доступны только для премиум-подписок. Получив результаты первого поиска, вы можете отсортировать их только по следующим параметрам: уровень контакта, страна, место (город), отрасль. Еще один недостаток ждет обычного пользователя при просмотре результатов поиска: будут доступны только первые 16 профилей людей. Имена с 17 профиля в очереди и далее уже будут скрыты, а при попытке их открыть вам будет предложено приобрести платный доступ.

Возможности XING для рекрутеров не ограничиваются поиском подходящих кандидатов. При желании можно разместить здесь вакансии, чтобы привлечь более активную аудиторию. Эта профессиональная сеть также предоставляет определенные возможности брендинга для компаний. Например, сайт компании может продемонстрировать основные преимущества работы в ней благодаря загружаемым видео и информации об условиях труда. Сотрудники компании

могут представить свою оценку, подтвердить любые данные и оставить комментарии. Рейтинг работодателя отображается здесь же, в профиле компании [10].

Сегодня Smart talent search – это инструмент, который позволяет получать данные из социальных сетей Facebook, Мойкруг, GitHub и др., объединенных в одном окне. Можно сделать запрос на любую должность, например разработчика iOS, указать город и страну и получить тысячи результатов. На данный момент поиски можно проводить в России, Украине, Белоруссии, Казахстане, Германии, Великобритании и США [11].

Этим инструментом пользуются около 1 000 рекрутеров в месяц. Привлечение пользователей по-прежнему бесплатное благодаря социальным сетям и успеху данной платформы. Так и было задумано изначально: интересный для большинства бесплатный продукт становится «магнитом», привлекает внимание. В таблице представлен авторский сравнительный анализ возможностей платформ подбора персонала.

Таблица

Сравнительный анализ возможностей платформ подбора персонала

Критерии сравнения	Smart talent search	HeadHunter	XING
Квалифицированный персонал	vvv	v	vvv
Увеличение охватов аудитории	vvv	vvv	vv
Собственная база профилей	vvv	vvv	vvv
Возможность получить рекомендации от рекрутеров	vvv	-	vvv
Бесплатный сервис	vvv	-	v
Поиск кандидатов по всему миру	vv	-	v
Удобный интерфейс	v	v	v

Примечание: v – практически отсутствует, vv – частично присутствует, vvv – присутствует, - – отсутствует (разработано авторами).

Исходя из анализа платформ, можно сделать вывод, что оптимальной является Smart talent search – бесплатный инструмент, созданный специально для рекрутеров и позволяющий получать данные о соискателях из социальных сетей Facebook, Мойкруг, GitHub, Вконтакте, XING и др.

Платформа выполняет 3 основные функции:

1. Подбор персонала через социальные сети: xing.com, fb.com, vk.com, moikrug.ru и др.
2. Управление взаимоотношениями с клиентами (Customer Relationship Management) через сохранение профилей по папкам и ком-

ментариев к ним, выделение в результатах поиска.

3. Уточнение запроса или стратегии поиска.

Не так давно на платформе Smart talent search появилась новая услуга – инфо-биржа. Она позволяет получать информацию о найденных профилях. Пользователь может создать заявку на получение информации о нужном человеке. Заявка позволяет делать запрос по следующим параметрам: номер телефона, электронный адрес, резюме, отзывы о кандидате. Эта услуга является платной.

В ближайшее время будет добавлена функция поиска вакансий в социальных сетях и размещения на платформе Smart talent search.

Уникальность данной платформы заключается в следующем [12]:

1. Smart talent search объединяет миллионы профилей в социальных сетях, что, по мнению экспертов, на 80 % больше, чем количество резюме на сайтах, ориентированных на поиск работы. Новый инструмент позволяет объединить профили из нескольких социальных сетей в одном окне. И самое главное – Smart talent search, в отличие от других агрегаторов, **не нарушает законы о конфиденциальности**. Это его первая и самая главная уникальная характеристика.

2. Smart talent search – это собственная база профилей, которая формируется с учетом требований рекрутеров. Это **делает поиск максимально точным**. В профилях есть расширенные контакты, теперь намного проще найти кандидатов и связаться с ними.

3. Smart talent search – это **высокая доступность платформы**. Умный поиск можно использовать из любого браузера и с любого устройства (включая мобильное). Это позволяет найти анкеты не только в России, но и по всему миру. Таким образом, эта система подходит не только для местного набора, но и для глобального международного поиска талантов. И что немаловажно, совершенно бесплатно.

4. Smart talent search способна **выявлять интересующих вас кандидатов**. Если вы хотите оставить свои комментарии, напротив каждого профиля есть блокнот для пометок, которые видны только вам. Все это облегчает подбор нужных людей и приводит в порядок процесс найма [13].

Smart talent search позволяет подбирать персонал по следующим критериям:

- по должности и технологии. Это самые популярные запросы, которые могут привести к вашей цели. Чтобы найти нужного специалиста, вы должны указать должность, технологию и город (если ваша вакансия ограничена местоположением) в поле поиска. Smart talent search использует элементы искусственного интеллекта. Например, в результатах поиска разработчиков также будут указаны программисты. Искусственный ин-

теллект системы имеет самое главное качество – обучение, поэтому при поиске рекомендуется использовать синонимы. Например, «разработчик» можно заменить на developer. Таким образом, можно протестировать различные варианты поиска по одной должности: разработчик IOS Москва; московский разработчик IOS. Эти параметры необходимо вводить отдельно в строке поиска. Если у вас получилась широкая выборка, лучше сузить ее с помощью фреймворка или по специальной технологии. Например, можно добавить уровень должности, чтобы повысить варианты вашего выбора. Важно отметить, что указание уровня должности актуально при поиске высоких должностей;

- по названию компании. Одна из самых популярных и эффективных стратегий – поиск специалистов у ближайших конкурентов как в бизнесе, так и в технологиях;

- по имени. Если нужный специалист найден, связаться с ним не всегда удастся, поскольку LinkedIn заблокирован в России и пользователи посещают его гораздо реже, чем Facebook и Vk. Разработчики продукта ввели возможность поиска в социальных сетях. Facebook и Vk редко заполняют данные о профессиональной деятельности, но через эти сети проще связаться с нужным специалистом. Это очень легко реализовать. Необходимо установить флажок рядом с социальной сетью и ввести нужную фамилию и имя в поле поиска (можно добавить город). Найти профиль запрашиваемого человека можно и в других социальных сетях (moikrug.ru или github.com);

- по электронной почте. Smart talent search позволяет искать людей по электронной почте, если они зарегистрированы в этой службе и данная информация общедоступна. Дополнительную информацию можно получить через корпоративный адрес. Для этого просто нужно ввести его в строку поиска без кавычек;

- по номеру телефона. Если специалист зарегистрировался на различных форумах, в сообществах и группах и эта информация общедоступна, есть возможность найти его по номеру телефона, введя номер в поле поиска. Для этого необходимо снять все флажки напротив социальных сетей. Поиск упро-

щается за счет добавления к номеру телефона фамилии и имени;

- в социальной сети XING – бизнес-ориентированной социальной сети для поиска и управления деловыми и личными контактами, которая особенно популярна в немецкоязычных странах так называемого региона DACH (в который входят Германия, Австрия и Швейцария) [14].

Smart talent search – это инструмент поиска персонала с помощью социальных сетей, который позволяет выполнять поиск на трех языках: русском, английском и немецком. Это особенно удобно для международного поиска. Именно поэтому появляется уникальная возможность пополнять штат новыми сотрудниками не только из России, но и из-за рубежа (из любой страны мира). Для этого необходимо указать язык (например, английский), ввести поисковый запрос на соответствующем языке и указать регион.

Smart talent search – эффективный инструмент для закрытия вакансий с привлечением кандидатов, еще не вышедших на рынок труда. Активный набор на работу позволит таким рекрутерам повысить свою произ-

водительность и доход и тем самым завоевывать лидирующие позиции в своем регионе.

Smart talent search – это не только эффективный, но и бесплатный инструмент, что очень важно с точки зрения затрат на процесс найма. Этот метод найма будет интересен кадровым агентствам, а также внутренним рекрутерам, которые заботятся о бюджетах своих компаний.

Исследование применения платформы подбора персонала Smart talent search в организациях. В рамках исследования, выполненного в апреле – мае 2021 г., был проведен опрос об осведомленности сотрудников о современной технологии подбора персонала Smart talent search. Опрос проводился онлайн с помощью Google-формы, в нем приняли участие 162 респондента (Ханты-Мансийский автономный округ – Югра). Представим лишь некоторые его результаты.

Рассмотрим, какие методы подбора персонала применяются в организациях, где работают респонденты. Результаты отражены на рис. 1.



Рис. 1. Методы подбора персонала в организациях респондентов, %

Примечание: разработано авторами.

Исходя из полученных данных, можно отметить, что в организациях чаще всего применяются такие методы подбора, как по-

иск по собственной базе кандидатов, активный поиск через личные контакты и размещение вакансий в СМИ. Данные показыва-

ют, что работодатель склонен доверять более традиционным способам подбора персонала. На наш взгляд, это обусловлено ригидностью рекрутеров в выборе инструментов подбора или стандартами организаций. Такие современные инструменты, как Smart talent search, все еще остаются недостаточно

изученными и доказавшими свою эффективность. В связи с этим работодатели гораздо реже и осторожнее применяют их при подборе персонала.

Рассмотрим осведомленность опрошенных лиц о технологии Smart talent search (рис. 2).

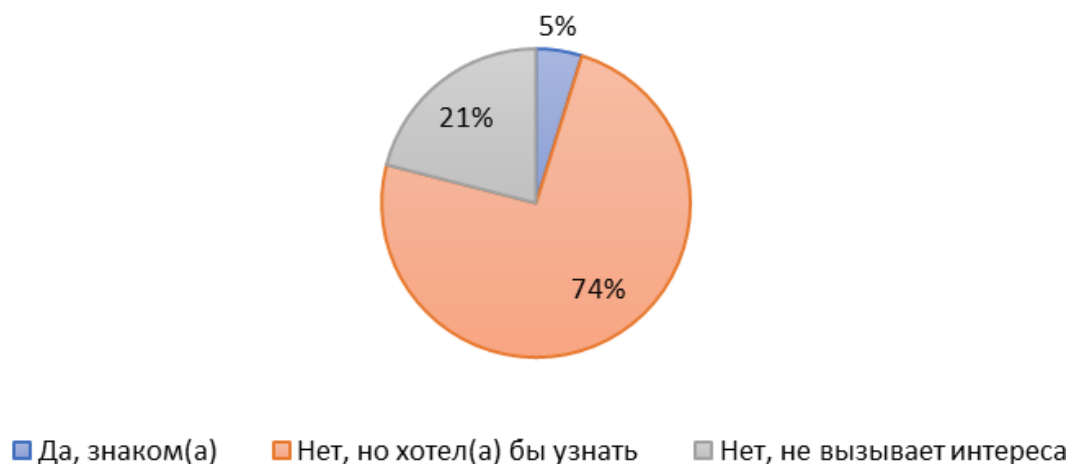


Рис. 2. Осведомленность респондентов о технологии Smart talent search, %

Примечание: разработано авторами.

Данные диаграммы позволяют сделать вывод, что многие респонденты не знакомы с технологией Smart talent search, но хотели бы ее узнать. Это говорит о том, что сотрудникам может быть интересен данный инструмент подбора персонала.

Результаты анализа ответов респондентов относительно достоверности информации, предоставляемой соискателями в своих резюме в социальных сетях, показаны на рис. 3

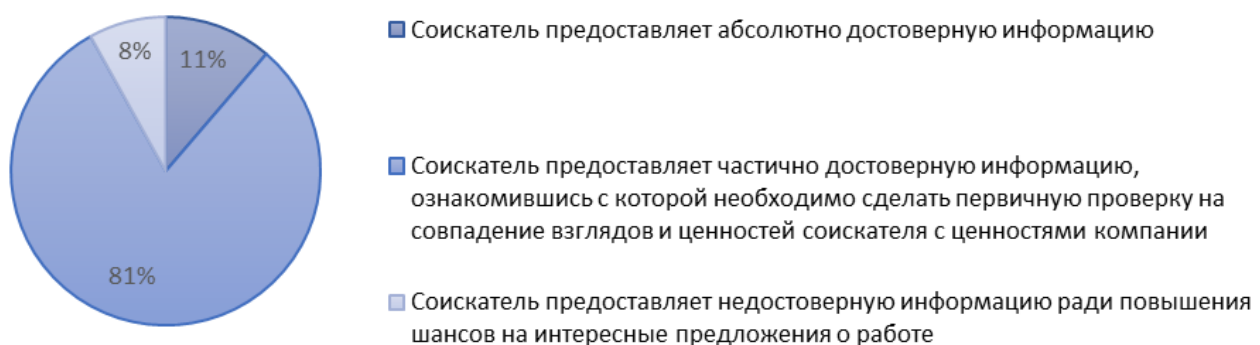


Рис. 3. Оценка респондентами достоверности информации, предоставляемой соискателями в резюме в социальных сетях, %

Примечание: разработано авторами.

Исходя из данных диаграммы, можно сделать вывод, что большая часть респондентов считает, что соискатели предоставляют частично достоверную информацию, поскольку для улучшения собственного имиджа и увеличения шансов получить вакантное

место последние предоставляют о себе недостаточно правдивую информацию.

Анализ необходимости редактирования аккаунтов соискателей в социальных сетях во время поиска работы представлен на рис. 4.



Рис. 4. Оценка респондентами необходимости редактирования соискателями аккаунтов в социальных сетях, %

Примечание: разработано авторами.

Из данных диаграммы видно, что большая часть респондентов считает, что аккаунты необходимо редактировать. Это связано с тем, что опрошенные осознают, что есть информация, которая не является необходимой для работодателя, а данные, указанные в социальных

сетях, должны соответствовать написанному в резюме, чтобы не вызывать недоверия работодателя.

Результаты опроса о возможности внедрения технологии Smart talent search в организации респондентов представлены на рис. 5.



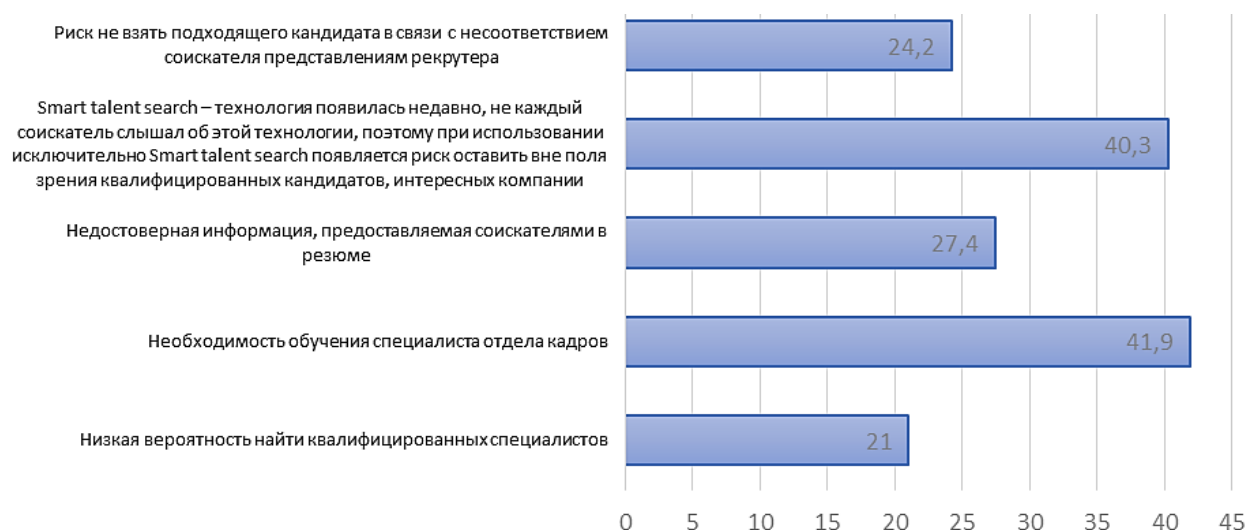
Рис. 5. Оценка возможности внедрения технологии Smart talent search в организации респондентов, %

Примечание: разработано авторами.

Большинство опрошенных уверено, что данную технологию возможно внедрить исключительно для поиска узкопрофильных специалистов. Другая часть опрошенных считает, что Smart talent search возможно внедрить исключительно в IT- и интернет-

компаниях. Это может свидетельствовать о низкой осведомленности респондентов о данной технологии.

Проведем анализ возможных рисков при использовании технологии Smart talent search, указанных участниками опроса (рис. 6).

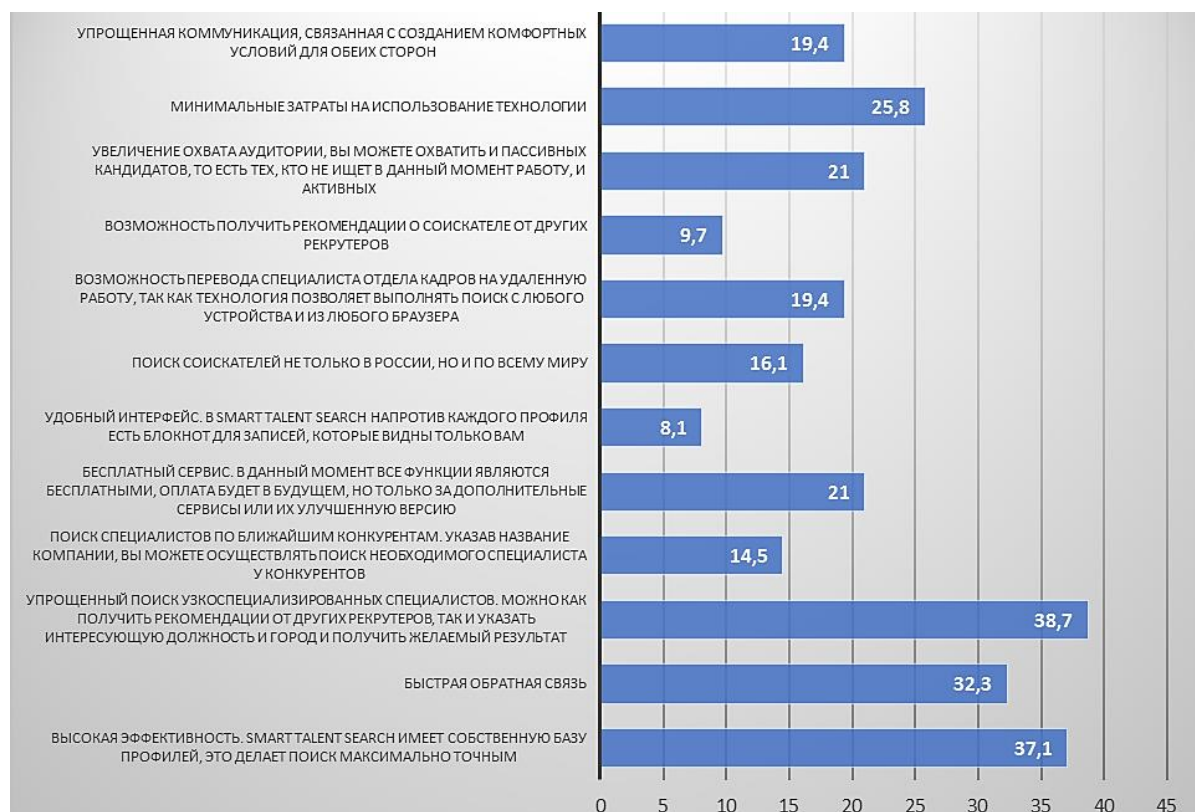


**Рис. 6. Возможные риски при использовании технологии Smart talent search
 (по мнению респондентов), %**
 Примечание: разработано авторами.

Исходя из результатов опроса, отраженных в диаграмме, можно сделать вывод, что наиболее вероятным риском, по мнению респондентов, является необходимость обучения специалиста отдела кадров, а также риск оставить вне поля зрения возможных канди-

датов. Это связано с тем, что технология не является достаточно популярной как среди кадровиков, так и среди соискателей.

Проведем анализ возможных плюсов применения технологии Smart talent search, указанных участниками опроса (рис. 7).



**Рис. 7. Возможные плюсы использования технологии Smart talent search
 (по мнению респондентов), %**
 Примечание: разработано авторами.

Наиболее важным преимуществом использования технологии Smart talent search, по мнению респондентов, стала высокая эффективность, связанная с наличием собственной базы профилей, что позволяет сделать поиск максимально точным, а также упрощает поиск узкопрофильных специалистов. Наименее важным стало удобство интерфейса. Это связано с тем, что респондентам не приходилось применять и, соответственно, использовать сайт.

Возможные недостатки применения Smart talent search, указанные респондентами, представлены на рис. 8. Среди наиболее значимых рисков – недостоверная информация, которая указана в резюме и требует проверки, а также возможность упущения квалифицированных кадров, необходимых компании, что связано с низкой популярностью платформы.



Рис. 8. Возможные недостатки применения технологии Smart talent search, указанные респондентами, %

Примечание: разработано авторами.

Таким образом, можно сделать вывод, что большая часть респондентов не в полной мере знакома со Smart talent search, но данный инструмент вызывает интерес и возможности его применения в подборе персонала значительно превосходят риски.

Авторами разработана логическая схема внедрения работы с платформой Smart talent search, способствующая оптимизации подбора персонала с применением социальных сетей и включающая 4 этапа:

1. Определение потребности. Руководство компании анализирует эффективность функции подбора персонала и принимает решение о необходимости использования Smart talent search.

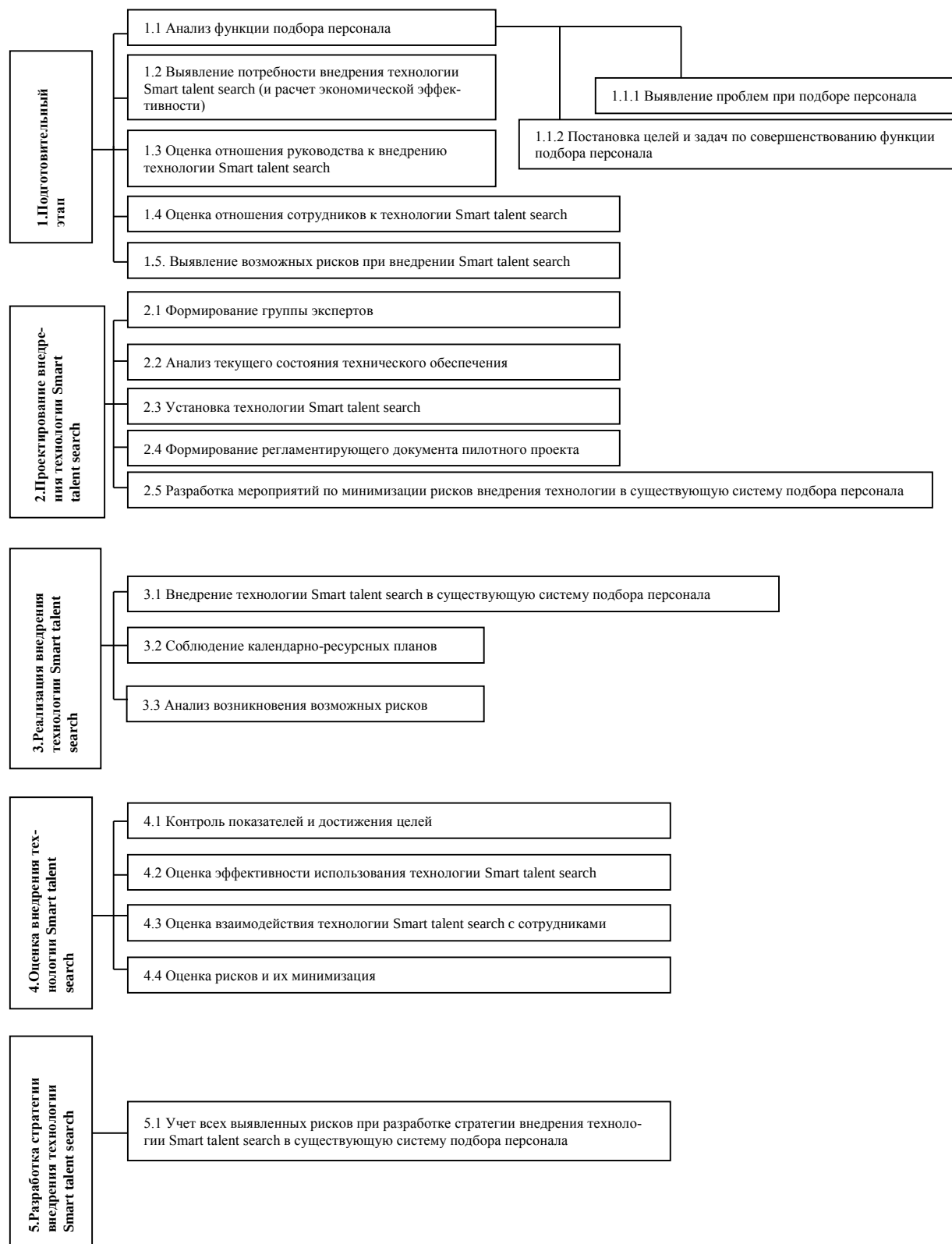
2. Подготовка и внедрение. На данном этапе происходит оценка готовности сотрудников и руководства к использованию Smart talent search, а также оценка рисков при

внедрении инструмента, проводится обучение специалиста по подбору персонала.

3. Активное использование. На этом этапе производится подбор персонала с применением технологии Smart talent search: определяются вакансии и осуществляется непосредственно подбор персонала.

4. Оценка эффективности. На заключительном этапе после внедрения и использования Smart talent search производится оценка динамики показателей и достижения поставленных целей. После данных процедур руководство компании принимает окончательное решение о целесообразности применения данного инструмента при подборе персонала.

Логическая схема позволит пошагово рассмотреть возможность интеграции платформы Smart talent search в процедуру подбора персонала с применением социальных сетей (рис. 9).



**Рис. 9. Логическая схема интеграции технологии Smart talent search
 в существующую систему подбора персонала**

Примечание: разработано авторами.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Правильная организация процесса подбора персонала, учитывающая все нюансы дея-

тельности компании, а также требования рынка труда, не только обеспечит организацию необходимыми кадрами, но и повысит

результативность, а также сократит издержки на персонал. В условиях цифровой трансформации и вызовов BANI-мира существует огромное количество разнообразных методов и платформ подбора персонала (как проверенных временем и показателями эффективности, так и новейших, еще не зарекомендовавших себя среди работодателей, но имеющих большие шансы на успех).

Социальный рекрутмент – это метод позволяющий заниматься поиском персонала с использованием социальных сетей или онлайн-платформ, таких как HeadHunter, XING, Smart talent search и др. Одним из новейших инструментов социального рекрутмента является Smart talent search – платформа, которая позволяет получать данные из социальных сетей Facebook, Мойкруг, GitHub и др., объединенных в одном окне. Она позволяет сделать запрос, указав город и страну, и получить тысячи результатов. В ходе работы было выяснено, что технология Smart talent search имеет преимущества в сравнении с другими платформами по подбору персонала.

Исследование показало, что большая часть респондентов не была знакома с данной технологией. Связано это с тем, что Smart talent search все еще не имеет большой популярности. Однако участники опроса проявили желание узнать о данном способе подбора персонала больше. Это позволяет сделать вывод, что технология может зарекомендовать себя как среди соискателей, так и среди работодателей благодаря своим ключевым преимуществам:

- бесплатный сервис;
- собственная база профилей;
- поиск узкоспециализированных специалистов;
- возможность увеличения охвата аудитории.

В связи с этим авторами была разработана логическая схема внедрения Smart talent search в существующую систему подбора персонала. В дальнейшем планируется разработать методику интеграции платформы Smart talent search в процесс подбора персонала.

ЛИТЕРАТУРА

1. Захаров Д. К. Подбор персонала с использованием социальных сетей // Управление. 2018. Т. 6, № 1. URL: <https://upravlenie.guu.ru/jour/article/view/19> (дата обращения: 19.10.2021).
2. Семина А. П. Подбор персонала через социальные сети: HR-маркетинг // Актуал. проблемы экономического развития : сб. докладов XI Междунар. заочной научно-практич. конф., Белгород, 01 сентября 2020 года. Белгород : Белгород. гос. технолог. ун-т им. В. Г. Шухова, 2020. С. 334–339.
3. Соболев О. В., Морозова А. И. Использование социальных сетей для подбора персонала в современных организациях // Управление персоналом и интеллектуал. ресурсами в России. 2015. Т. 4, № 5. С. 60–64. DOI 10.12737/14959.
4. Vinichenko M. V., Borisenko N. S., Kaurova O. V., Chulanova O. L., Lobacheva A. S., Rogach O. V., Demchenko M. V. Perfection of Personnel Estimation in the Course of Selection to Improve the Loyalty of New Employees in the Organizations of the Oil and Gas Complex and the Chemical Industry of the Khanty-Mansiysk Autonomous District – Ugra // Modern Journal of Language Teaching Methods. 2018. Vol. 8, No. 10. P. 519–530.
5. Петровишева С. В. Подбор персонала с помощью социальных сетей // Управление человеческим потенциалом. 2015. № 3. С. 218–223.
6. Назарова Д. Н., Чабанова А. С. Подбор персонала при помощи социальных сетей // Гуманитар.

REFERENCES

1. Zakharov D. K. Recruitment Using Social Networks // Management. 2018. Vol. 6, No. 1. URL: <https://upravlenie.guu.ru/jour/article/view/19> (accessed: 19.10.2021). (In Russian).
2. Semina A. P. Podbor personala cherez sotsialnye seti: HR-marketing // Aktual. problemy ekonomicheskogo razvitiia : Proceedings of the XI International Offline Research-to-Practice Conference, Belgorod, September 1, 2020. Belgorod : Belgorod State Technological University named after V. G. Shukhov, 2020. P. 334–339. (In Russian).
3. Sobol O. V., Morozova A. I. Social Networking and Recruiting in the Modern Organization // Human Resources and Intellectual Resources Management in Russia. 2015. Vol. 4, No. 5. P. 60–64. DOI 10.12737/14959. (In Russian).
4. Vinichenko M. V., Borisenko N. S., Kaurova O. V., Chulanova O. L., Lobacheva A. S., Rogach O. V., Demchenko M. V. Perfection of Personnel Estimation in the Course of Selection to Improve the Loyalty of New Employees in the Organizations of the Oil and Gas Complex and the Chemical Industry of the Khanty-Mansiysk Autonomous District – Ugra // Modern Journal of Language Teaching Methods. 2018. Vol. 8, No. 10. P. 519–530.
5. Petrovicheva S. V. Podbor personala s pomoshchiu sotsialnykh setei // Upravlenie chelovecheskim potentsialom. 2015. No. 3. P. 218–223. (In Russian).

- науч. журн. 2018. № 1–1. С. 18.
7. Бадретдинова А. Р. Рекрутмент в социальных сетях // Проблемы модернизации экономики территориальных систем Российской Федерации : сб. науч. тр. Междунар. науч.-практ. конф., Уфа, 22 мая 2020 года. Уфа : Башкир. гос. ун-т., 2020. С. 239–241.
 8. Павлова Е. Ю., Сергеева Н. В. Проблемы и перспективы использования социальных сетей в работе кадровой службы компании // Вестн. Алтайской акад. экономики и права. 2020. № 2. С. 70–76. DOI 10.17513/vaael.1001.
 9. HeadHunter. URL: <https://soware.ru/products/headhunter> (дата обращения: 13.10.2021).
 10. О профессиональной сети Xing. URL: <https://ya-recruiter.blogspot.com/2015/02/xing.html> (дата обращения: 14.10.2021).
 11. Умный поиск талантов – социальная сеть для рекрутеров. URL: <https://vc.ru/tribuna/109443-umnyy-poisk-talantov-socialnaya-set-dlya-rekruterov> (дата обращения: 10.10.2021).
 12. 8 бесплатных способов поиска персонала в социальных сетях. URL: <https://vc.ru/dev/80225-8-besplatnyh-sposobov-poiska-personala-v-socialnyh-setyah> (дата обращения: 26.10.2021).
 13. О проекте «Умный поиск талантов». URL: <https://smart-talent-search.com/about.html> (дата обращения: 10.10.2021).
 14. Smart Talent Search – умный поиск талантов. URL: <https://it-recruiting.ru/smart-talent-search/> (дата обращения: 12.10.2021).
 6. Nazarova D. N., Chabanova A. S. Podbor personala pri pomoshchi sotsialnykh setei // Gumanitar. nauch. zhurn. 2018. No. 1–1. P. 18. (In Russian).
 7. Badretdinova A. R. Rekrutment v sotsialnykh setiakh // Problemy modernizatsii ekonomiki territorialnykh sistem Rossiiskoi Federatsii : Proceedings of International Research-to-Practice Conference, Ufa, May 22, 2020. Ufa : Bashkir State University, 2020. P. 239–241. (In Russian).
 8. Pavlova E. Yu., Sergeeva N. V. The Development of SMM in HR: Problems and Prospects // Vestn. Altaiskoi akad. ekonomiki i prava. 2020. No. 2. P. 70–76. DOI 10.17513/vaael.1001. (In Russian).
 9. HeadHunter. URL: <https://soware.ru/products/headhunter> (accessed: 13.10.2021). (In Russian).
 10. O professionalnoi seti Xing. URL: <https://ya-recruiter.blogspot.com/2015/02/xing.html> (accessed: 14.10.2021). (In Russian).
 11. Umnyi poisk talantov – sotsialnaia set dlia rekruterov. URL: <https://vc.ru/tribuna/109443-umnyy-poisk-talantov-socialnaya-set-dlya-rekruterov> (accessed: 10.10.2021). (In Russian).
 12. 8 besplatnykh sposobov poiska personala v sotsialnykh setiakh. URL: <https://vc.ru/dev/80225-8-besplatnyh-sposobov-poiska-personala-v-socialnyh-setyah> (accessed: 26.10.2021). (In Russian).
 13. O proekte “Umnyi poisk talantov”. URL: <https://smart-talent-search.com/about.html> (accessed: 10.10.2021). (In Russian).
 14. Smart Talent Search – umnyi poisk talantov. URL: <https://it-recruiting.ru/smart-talent-search/> (accessed: 12.10.2021). (In Russian).

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Чуланова Оксана Леонидовна – доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры государственного и муниципального управления и управления персоналом, Сургутский государственный университет, Сургут, Россия.
E-mail: chol9207@mail.ru

Охотникова Валерия Андреевна – студент, Сургутский государственный университет, Сургут, Россия.
E-mail: valera_okhotnikova@mail.ru

ABOUT THE AUTHORS

Oksana L. Chulanova – Doctor of Sciences (Economics), Docent, Professor, Department of Public, Municipal and Personnel Management, Surgut State University, Surgut, Russia.
E-mail: chol9207@mail.ru

Valeriya A. Okhotnikova – Student, Surgut State University, Surgut, Russia.
E-mail: valera_okhotnikova@mail.ru