

о ее высокой надежности что очень ценно в банковской сфере. Вполне вероятно что в скором будущем умные контракты превратятся из сложной технологии будущего в обыденный атрибут современного человека.

Список использованных источников:

1. <https://myfin.by>
2. Блокчейн: Схема новой экономики / Мелани Свон : [перевод с английского]. — Москва : Издательство «Олимп-Бизнес», 2017. — 240 с., ил.
3. <https://habr.com>
4. <https://alfabank.ru>

КРАУДСОРСИНГ, КРАУДРЕКРУТИНГ И КРАУДФАНДИНГ В СИСТЕМЕ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

Ветошкина Д.С., Черникова А.В.

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
г. Минск, Республика Беларусь*

Орлова Е.И. – старший преподаватель

На сегодняшний день существует огромное количество технологий по подбору персонала: рекрутинг, лизинг, хэдхантинг, Executive Search, скрининг и др. Но правильно оценить кандидатов на вакантную должность, защитив тем самым организацию от ошибок некачественного найма работников, довольно сложно. Конечно, кроме качественного отбора соискателей важно и применение хорошо построенных систем оценки. Но в большинстве случаев эти процедуры довольно дорогостоящи с точки зрения временных, финансовых и человеческих ресурсов. И даже применяя большинство из них, организация не застрахована от ошибок.

Поэтому мы рассмотрим технологию краудсорсинга и основанные на ее применении технологии краудрекрутинг и краудфандинг как эффективные инструменты оценки и подбора персонала.

Краудсорсинг — это технология, позволяющая мобилизовать интеллектуальные ресурсы огромного количества людей посредством компьютерных сетей для совместной деятельности с целью решения каких-либо задач. Основные крауд-технологии: меритросорсинг, краудсторминг, краудкастинг, краудпроизводство, краудстаффинг, краудрекрутинг, краудфандинг.

Механизм действия краудсорсинга достаточно прост: посредством интернета дается определенное задание, которое может выполнить любой заинтересованный человек или группа лиц. Люди, выполнившие это задание, предлагают свои варианты решения заказчику, который в свою очередь их рассматривает, отбирает самое оптимальное и внедряет в свою деятельность.

Краудсорсинговая деятельность является очень разнородной, поэтому возможности ее использования довольно велики. Исходя из этого, можно выделить несколько видов краудсорсинга, согласно сферам деятельности, в которых он используется.

Бизнес-краудсорсинг. Именно в бизнес-сфере наиболее часто появляются задачи, решать которые эффективнее всего с помощью привлечения большого количества заинтересованных людей. Цель любого бизнеса — получить какую-либо выгоду от взаимодействия людей, а, следовательно, чем больше людей будет привлечено к решению проблемы, тем лучше для дела. Бизнес-краудсорсинг — самый востребованный вид краудсорсинга, часто применяемый за рубежом и лишь недавно пришедший в Беларусь.

Социально-общественный краудсорсинг. Этот вид краудсорсинга также применяется очень давно и подразумевает безвозмездную помощь в решении задач, связанных с общественно важными вопросами и социальной жизнью людей. Одним из подвидов социально-общественного краудсорсинга является достаточно известное в последнее время волонтерство.

Государственный или политический краудсорсинг. Этот вид краудсорсинга подразумевает участие широких масс общества в политической деятельности или в деятельности государственных служб.

В условиях современной конкуренции на рынке рабочей силы для любой организации важнейшей задачей является своевременное привлечение лучших работников, профессионалов своего дела, так как эффективность работы любой компании напрямую зависит от персонала, который в ней работает.

Современный мир меняется каждый день, и зачастую традиционные технологии поиска, подбора и оценки персонала устаревают и становятся неэффективными. Поэтому в новых из-

меняющихся условиях по работе с персоналом целесообразно применять инновационные технологии, одной из которых является краудрекрутинг.

Краудрекрутинг — это технология поиска, подбора и оценки нового персонала с помощью проведения специально разработанного краудсорсингового проекта, и осуществляемая посредством сети Интернет на специализированной платформе.

Внедрение краудрекрутинга можно разделить на несколько этапов:

- 1) создание базы для проекта;
- 2) привлечение и информирование потенциальных кандидатов о проекте;
- 3) запуск проекта;
- 4) разработка собственных идей и участие в опросах;
- 5) командная работа;
- 6) взаимодействие с работодателем.

Важным моментом является то, что целью краудрекрутингового проекта является не получение прибыли от решения поставленной задачи и даже не само решение задачи, а поиск сотрудников. То есть поставленная проблема может быть полностью не решена, но организаторы проекта, пронаблюдав за работой участников, могут пригласить на конечное собеседование наиболее, на их взгляд, подходящих на вакантную должность кандидатов.

Краудфандинг — частный случай краудсорсинга, подразумевающий добровольное привлечение денежных средств большого количества людей через Интернет для реализации какой-либо цели. Смысл краудфандинга достаточно прост: любой человек, если у него имеется какой-либо проект, может интересно его описать, разрекламировать и привлечь внимание других людей, которые могут помочь с финансированием этого проекта. Однако следует помнить основной смысл краудфандинга: это не просто сбор пожертвований, большая часть людей не готова отдавать деньги просто так. Поэтому всегда следует предлагать что-либо взамен, постараться выгодно «продать» свою идею, составить четкий план действий, стратегию развития проекта.

Также мы провели сравнительный анализ различных технологий поиска персонала с целью выявления того, какая из них является наиболее оптимальной. Для сравнительного анализа мы выбрали 10 различных технологий для поиска и подбора персонала: event-рекрутинг, headhunting, executive search, лизинг персонала, аутсорсинг персонала, краудрекрутинг, general recruitment, массовый рекрутинг, management selection, скриннинг. Сравнительный анализ мы производили по следующим характеристикам: категория персонала, качество отбора персонала, затраты, масштаб поиска и время исполнения. Он показал, что наиболее оптимальными технологиями по подбору персонала является краудрекрутинг, event-рекрутинг, лизинг персонала. Эти технологии имеют высокое качество отбора персонала по результатам case-study, тестирования или мини-интервью, а также по результатам выполненной работы. Они имеют минимальные или средние затраты, и время на их исполнение, что позволяет компании нанять большее количество необходимого персонала.

В результате внедрения современных технологий по подбору персонала в организацию предполагается, что предприятие может оптимизировать свои затраты, благодаря совершенствованию подбора персонала с помощью крауд-технологий, а именно: повысить качественный состав персонала и уменьшить текучесть кадров, благодаря чему будет заметен рост производительности труда.

Список использованных источников:

1. Максимов Н.Н., Паршина В.С. Краудсорсинг как способ активизации развития персонала / Журнал «Молодой ученый». — 2012. — №233 — 236 с.
2. Щугорева Е. Краудсорсинг в деятельности предпринимателя / Статья. Режим доступа: <http://indivip.ru/sovety/kraudsorsing.html>
3. Бадина Л.П., Минькова С.Л. Краудсорсинг: синергия интернет сообществ // Современные наукоемкие технологии. — 2014. — №5 — 2. — 63 — 66 с.
4. Фокин М. Рекрутинг умной толпы / Электронный журнал «Стратегии», — 2012. — №6. Режим доступа: <http://www.strategy.com.ua/Articles/Content?Id= 1463>
5. Якуба В. Краудрекрутинг: новый инструмент оценки и набора персонала / Электронный журнал «Деловой квартал». — 2014. — №4. Режим доступа: http://nn.dk.ru/blogs/post/kraud_rekmtng-novyuy-mstmmnt-otsenki-i-nabora-personala
6. Краудфандинг: 40 советов как найти деньги на бизнес [электронный ресурс] / Режим доступа: http://www.russtartup.ru/znan_iya/40-sovetov-kak-najti-dengi-na-biznes-cherez-kraudfanding.html
7. Чуланова О.Л. Консалтинг персонала: учеб. пособие / О Л. Чуланова — Сургут: ИЦ СурГУ, 2010. — 164 с.
8. Чуланова О.Л. Современные технологии консультирования в области управления персоналом / О Л. Чуланова // Научные труды Большого экономического общества. — 2008. — Т. 91. — С. 262—271.
9. Марухно Д.Ю. Феномен рекламы в изменяющихся условиях современного мира // Журнал «Молодой ученый». 2010. — №10. — 357—360 с