

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

РОЛЬ СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ У РЕКРУТИНГУ ПЕРСОНАЛУ

Анотація. Розглянуто особливості соціальних мереж та їх роль у процесі рекрутингу. Визначено перспективи використання соціальних мереж у реалізації ефективного менеджменту персоналу.

Аннотация. Рассмотрены особенности социальных сетей и их роль в процессе рекрутинга. Определены перспективы использования социальных сетей в реализации эффективного менеджмента персонала.

Annotation. The peculiarities of social networks and their role in the process of staff management have been studied. The perspectives of social networks in more effective staff management have been defined.

Ключові слова: соціальні мережі, менеджмент персоналу, рекрутинг, HR-менеджер.

Сучасні тенденції в менеджменті персоналу передбачають використання новітніх технологій в галузі психології, соціології, інформаційних систем. Останні є викликом сьогодення в підвищенні якості та швидкості виконання HR-менеджером функцій, серед яких особливе місце займає рекрутинг персоналу. Його основне завдання полягає у пошуці та підборі кандидатів на вакантні посади/робочі місця, які відповідають вимогам, що висуваються до людини.

Одним із найважливіших факторів, що вплинув на ситуацію з рекрутинговими послугами, є стрімкий розвиток системи пошуку та набору персоналу через Інтернет. У силу притаманних їм характеристик можна стверджувати, що соціальні мережі значно вплинуть на ефективний підбір персоналу.

Рекрутинг є соціальною діяльністю, а соціальні мережі надають безліч нових і ефективних шляхів для соціальної взаємодії, що дозволяє задовольнити потреби підприємства у сфері зайнятості [1].

Соціальна мережа – це соціальна структура, що складається з вузлів (зазвичай це особи чи організації), які пов'язані одним або більше типами взаємозалежності, такими, як цінності, погляди, думки, ідеї, дружба, фінансові взаємини, конфлікти, торгівля [2].

Теоретичною та методологічною основою підбору персоналу є роботи вітчизняних і зарубіжних вчених, присвячені даному питанню як ключовому елементу успішного функціонування системи управління персоналом. У цій сфері виділяються праці: Р. Бурти, С. Вассермана, Б. Вельмана, М. Грановеттера, М. Еверетта, К. Кетріна, Д. Кнока, А. Колота, О. Крушельницької, П. Марсдена, Н. Муллінса, Х. Уайта, Ф. Стівена, Л. Фрімана, Р. Юнга.

У той же час проблема використання соціальних мереж в управлінні персоналом залишається мало вивченою і потребує подальшого ґрунтовного аналізу.

Соціальні мережі дозволяють суб'єктам соціальних мереж практично повністю вести взаємодію через Інтернет і позбавляють від необхідності виїзду співробітників у відрядження для особистих зустрічей. Ураховуючи, що це один із найбільш витратних процесів і вимагає багато часу, соціальні мережі здійснюють позитивний вплив на ефективність діяльності організації.

Мета статті полягає у вивченні теоретичних та практичних аспектів соціальних мереж та можливості їх використання у рекрутингу персоналу.

Об'єктом дослідження виступають соціальні мережі як спосіб рекрутингу персоналу.

Безліч розвинутих організацій та, навіть рекрутингові агенції, залучають Інтернет до процесу найму та підбору персоналу. Цей шлях пошуку персоналу є ефективним при наймі працівників, які працюють із соціальними мережами [3].

Перший, хто зробив ставку на пошук людей в соціальних мережах, був проект мережі LinkedIn. Він є широко використовуваним сервісом для налагодження професійних зв'язків, який надає інструменти для групового спілкування. Мережа "ВКонтакте" запустила проект "У штаті", орієнтований на спілкування шукачів та роботодавців з метою власних потреб. Серед соціальних мереж для пошуку та підбору персоналу досить популярні Facebook, а при мас-рекрутменті – "Однокласники", "ВКонтакте", Moikrug. Серед нових ресурсів можна виділити мережу Viadeo, яка за принципом побудови подібна LinkedIn. Рекрутери використовують профільні спеціалізовані сайти для пошуку та підбору персоналу [4].

Після того, як було викладено оголошення про вакансії в соціальній мережі, на неї починають надходити коментарі. HR-менеджери спостерігають реакцію на вакансію, і відповідають на виникаючі запитання. Для адресного пошуку, коли відомо ім'я потрібного кандидата, мережі використовуються для отримання додаткової інформації або контактних даних.

У соціальних мережах користувачі часто вказують місце і період роботи, освіту, а в професійних – навички, досягнення та інші відомості, які зазвичай містяться в резюме. Отже, залучати і шукати персонал таким чином сьогодні стає актуально і, що важливо, продуктивно.

HR-менеджмент вважається зараз одним із найперспективніших напрямів роботи, адже поступово все більше організацій усвідомлюють важливість якісної роботи з персоналом. Разом із цим утримувати та мотивувати співробітників стає все важче, а значить, потрібно робити це професійно [5].

Значна кількість соціальних мереж надають користувачам можливість вести блоги-онлайн-щоденники.

Існують і спеціалізовані сервіси, які призначені виключно для ведення блогів – LiveJournal, LiveInternet, Dairy тощо. По-перше, на цих сайтах є різноманітні профільні спільноти для спілкування (аналогічні групам в соціальних мережах), де можна шукати співробітників. По-друге, є спільноти, створені безпосередньо для пошуку роботи і розміщення вакансій, для яких характерна значна кількість відвідувачів.

Особливістю цих ресурсів є специфічний стиль спілкування, який характеризується неформальністю та розкутістю у взаємодії суб'єктів. Ця перевага дозволяє більш вільно спілкуватися кандидатам на робоче місце між собою. Проте тут криється підступ для здобувача. Він полягає в сприйнятті його особистої сторінки рекрутером. Багато людей ведуть себе тут не так, як у повсякденній реальності. До того ж у соціальних мережах і блогах користувачі розміщують фотографії, ведуть загальнодоступну переписку, що може мати негативні наслідки.

Таким чином, потрібно зазначити, що використання соціальних мереж у менеджменті персоналу принесе значний результат. Соціальні мережі починають змінювати звичний уклад рекрутингової індустрії і відкривають нові можливості для шукачів та роботодавців. Соціальні мережі ще довго залишаться сильним трендом і способом взаємодії в бізнес-середовищі. Отже, рекрутинг як вид послуг у галузі роботи з персоналом є затребуваним для сучасного світу.

Наук. керівн. Маркова Н. С.

Література: 1. Джеффри М. Рекрутинг. Будущее рекрутинга [Электронный ресурс] / М. Джеффри. – Режим доступа : <http://hrm.ru/rekruting-50-budushhee-rekrutina-chast-3>. 2. Ковалева А. Война работ или как раскрутить сайт через поисковые системы [Электронный ресурс] / А. Ковалева. – Режим доступа : www.books.ru. 3. Медведев С. Управление персоналом [Электронный ресурс] / С. Медведев. – Режим доступа : www.top-personal.ru/issue.html?2691. 4. Тихонов С. Менеджмент персонала [Электронный ресурс] / С. Тихонов. – Режим доступа : www.top-personal.ru/issue.html?2691. 5. Уилсон Р. Секреты мастеров [Электронный ресурс] / Р. Уилсон. – Режим доступа : www.books.ru.