

1	2
Бельгія, Данія, Нідерланди	Роботодавці і профспілки за сприяння уряду заснують фонди розвитку професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу, умови використання яких регулюються колективними договорами
Франція, Індія, Ірландія, Малайзія, Пакистан, Нігерія, Сінгапур та низка латиноамериканських країн	Уряди на основі чинного законодавства запроваджують для організації (компанії) обов'язкові схеми професійного навчання персоналу, які переважно ґрунтуються на запровадженні податку на навчання працівників
Великобританія, Корейська Народна-Демократична Республіка, Чилі	Уряди стимулюють організації, які проводять професійне навчання персоналу, насамперед, шляхом введення податкових пільг

Виходячи з даних таблиці, можна зробити висновок, що кожна країна має свої особливості щодо обов'язковості професійного навчання. При цьому не має прямої залежності між рівнем розвитку країни та певними особливостями професійного навчання.

Таким чином, професійне навчання персоналу є фундаментальною основою ефективного функціонування підприємства, оскільки має безліч переваг як для робітників, так і для підприємства в цілому. Робітник отримує безліч вигод, основними серед яких є зростання кваліфікації, компетентності, розширення кар'єрних перспектив як всередині, так і поза організацією, зростання самоповаги, більш висока задоволеність своєю роботою. Для підприємства також існує безліч переваг ефективного професійного навчання, у тому числі навчання працівників дозволяє організації більш успішно вирішувати проблеми, пов'язані з новими напрямками діяльності, і підтримувати необхідний рівень конкурентоспроможності, підвищення прихильності персоналу своєї організації, зниження плинності кадрів, підвищення здатності персоналу адаптуватися до мінливих соціально-економічних умов і вимог ринку. Навчання дозволяє підтримувати та поширювати серед співробітників основні цінності та пріоритети організаційної культури, пропагувати нові підходи і норми поведінки, покликани підтримувати організаційну стратегію.

Наук. керівн. Єрмоленко О. А.

Література: 1. Терюханова І. М. Соціально-економічні аспекти професійного навчання незайнятого населення : дис. канд. екон. наук : 08.09.01 / І. М. Терюханова. – К., 2001 – С. 221. 2. Грішнова О. А. Професійно-технічна освіта в умовах формування національного ринку праці : автореф. дис. канд. екон. наук : 08.00.01 / О. А. Грішнова // Інститут економіки НАН України. – К., 1994. – 18 с. 3. Кязимов К. Г. Профессиональное обучение безработных и незанятого населения / К. Г. Кязимов. – М. : Изд. "Наука". – 1995. – 227 с. 4. Савченко В. А. Управление развитием персонала : навч. посібн. / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с. 5. Форсиф П. Развитие и обучение персонала / П. Форсиф ; пер. с англ. – СПб. : Нева, 2003. – 182 с. 6. Носырева И. Г. Современные формы и методы обучения персонала / И. Г. Носырева // Управление развитием персонала. – 2006. – № 1. – С. 2–13. 7. Синенко Н. Підвищення професійного рівня працівників як фактор ефективності виробництва / Н. Синенко // Довідник кадровика. – 2009. – № 3. – С. 44–55. 8. Магура М. И. Обучение персонала как конкурентное преимущество : метод. материал / М. И. Магура, М. Б. Курбатова. – М. : Журнал "Управление персоналом", 2004. – 216 с.

Светлічна С. Ю.

УДК 005.953.2:[316.472.4:004.738.5]

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 prospectives 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 висувуються 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. Мулліна, 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 рекрутинго-



вої 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-rekrutinga-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.

Іушина В. Д.

УДК 005.32:658.310.42

Магістр 2 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ

ПІДХОДИ ДО СУТНОСТІ ТА СТРУКТУРИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Анотація. Розглянуто різноманітні підходи до сутності категорії соціально-психологічного клімату, а також запропоновано власний підхід до розгляду його структури.

Аннотация. Рассмотрены различные подходы к сущности категории социально-психологического климата, а также предложен собственный подход к рассмотрению его структуры.

Annotation. This article focuses on different approaches to the nature of the category of social and psychological environment and offers its own approach to the consideration of its structure.

Ключові слова: соціально-психологічний клімат, комунікації, структура соціально-психологічного клімату.

Підприємство (або організація) становить основну складову в структурі сучасного суспільства. Суспільство складається з багатьох організацій, і всі люди входять в ті чи інші (виробничі, фінансові, комерційні, наукові, системи освіти, державного управління, соціального забезпечення, суспільні, політичні, формальні, неформальні та інші) організації [1, с.175], у кожній з яких сформувався й постійно змінюється соціально-психологічний клімат (СПК). Відомо, що вимоги до рівня психологічної включеності індивіда в його трудову діяльність збільшуються, ускладнюється психічна життєдіяльність людей, працівники постійно жадають психологічного комфорту [2, с. 87]. Тому очевидно, що в колективах зі сприятливим СПК, хорошими взаєминами, активним внутрішньогруповим життям люди мають краще здоров'я, кращу мораль, вони краще захищені від зовнішніх дій, роблять внесок у розвиток організації і працюють ефективніше, ніж у тих, де існують нерозв'язані конфлікти та нестабільність.

Що стосується актуальності обраної теми, то слід сказати, що основні негативні соціальні процеси, породжені реформуванням української економіки, викликали до життя різноманітні колективні дії протестного характеру, які гостро розвивалися в соціально-трудої сфері між найманими працівниками та роботодавцями. Вивчення соціально-психологічного клімату на підприємствах становить не тільки науковий, але й практичний інтерес, оскільки від цього в чималому ступені залежить забезпечення соціальної стабільності в суспільстві, регіонах, територіальних утвореннях. Не варто також забувати, що позитивний рівень морального клімату на підприємстві є одним із важливих умов підвищення продуктивності праці всіх без винятку працівників. Усе вищезазначене обумовлює потребу в розгляді основних теоретичних засад СПК – його сутності та структури, адже знання цих елементів дозволяє розглядати клімат не поверхнево, а з точки зору його складових, що, у свою чергу, дозволяє якісно управляти цим складним і динамічним явищем.

Вивченням даної проблеми займалися багато вчених, серед яких можна виділити: Паригіна Б. Д., Мансурова М. С., Шепеля В. М., Буєву Л. П., Ложкіна Г. В., Р. Бенедикта, Дж. Далларда, М. Міда, Н. Міллера, Р. Сірса, Т. Френча та ін. Що стосується України, соціально-психологічний клімат досліджували В. Воднік, Сасіна Л. О., Виноградов Г. В. та багато інших.

© Іушина В. Д., 2013