

Студент 4 курсу  
факультету економіки і права ХНЕУ

## ВИКОРИСТАННЯ СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ ПРИ РЕКРУТИНГУ ПЕРСОНАЛУ

*Анотація. Розглянуто питання використання соціальних мереж у процесі здійснення рекрутингу персоналу. Визначено основні етапи розвитку вітчизняного рекрутингового ринку. Обґрунтовано переваги використання підприємством соціальних мереж у процесі підбору персоналу.*

*Аннотация. Рассмотрены вопросы использования социальных сетей при осуществлении рекрутинга персонала. Определены основные этапы развития отечественного рекрутингового рынка. Обоснованы преимущества использования предприятием социальных сетей при подборе персонала.*

*Annotation. The article studies the use of social networks in the implementation of staff recruiting. The main stages in the development of the domestic recruitment market are identified. The advantages of enterprise social networking in recruitment are substantiated.*

*Ключові слова: соціальні мережі, персонал, рекрутинг, розвиток рекрутингового ринку.*

Зростання уваги до ролі людини у виробництві та управлінні передбачає проведення ретельної кількісної та якісної оцінки якостей претендента. Тому класичний підбір персоналу відходить на другий план, а новітні технології диктують умови роботи HR-менеджерів. Останні є викликом сьогодення в підвищенні якості та швидкості виконання управлінських функцій, серед яких особливе місце займає рекрутинг персоналу на основі використання соціальних мереж. Його основне завдання полягає у пошуку та підборі кандидатів на вакантні посади/робочі місця, які відповідають вимогам, що висуваються до особи, яка має аккаунт власної сторінки у відповідній мережі.

Для більш ефективного підбору персоналу необхідно, щоб рекрутер мав доступ до потенційних кандидатів та їх контактних даних, популяризував роботу в організації і компетентно використовував Інтернет-ресурси для пошуку нових працівників [1].

Цією проблематикою займається багато вітчизняних та зарубіжних вчених і практиків, серед яких чинне місце займають: Журавльов П. В., Карташов С. А., Маусов Н. К., Одегов Ю. Г., Трейсі Б. М., Травін В. В., Сілантьєв А. Ю. та Уільямсон О. І. Проте питання, що стосуються використання соціальних мереж у процесі рекрутингу, залишаються поза увагою дослідників.

Метою написання статті є виявлення основних етапів розвитку рекрутингу в Україні та ефективного використання соціальних мереж при здійсненні пошуку й підбору персоналу.

Рекрутинг включає певні технології підбору персоналу та обов'язкове виконання етичних принципів відносно кандидатів на роботу замовників та колег рекрутингового ринку. Певні технології притаманні роботі у соціальних мережах, що супроводжується віртуальною реальністю спілкування.

Слід розглянути основні етапи становлення рекрутингу на українському ринку. Причому для вітчизняного ринку притаманне використання мереж в основному при пошуку та доборі IT-фахівців. Тенденції розвитку рекрутингу на українському ринку наведено в таблиці.

Таблиця

**Тенденції розвитку рекрутингу на українському ринку (розроблено за роботою [2])**

Назва етапу	Роки	Характерні риси етапу
Зародження	1991 – 1997	Нерозвиненість інфраструктури ринку послуг, найму та підбору персоналу, відсутність технологічної бази роботи кадрових агентств в Україні
Становлення	1997 – 1999	Різка збільшення кількості рекрутингових агентств, зміна ставлення до підбору персоналу за допомогою кадрових агентств серед вітчизняних підприємств
Стабілізація	Початок 2000 – теперішній час	Використання новітніх технологій з підбору персоналу, поява нових методів рекрутингу, використання соціальних мереж у підборі персоналу



З даних таблиці можна зробити висновок, що розвиток рекрутингу та соціальних мереж перебуває на піку, активно завойовує нові сегменти українського ринку.

Соціальні мережі є ефективним способом у підборі персоналу та становлять спільний інтерес дослідників й практиків. Більшість успішних організацій переважно залучають персонал через соціальні мережі, таким чином уникають зайвих витрат на спеціалізовані агентства. Крім того, це підвищує зацікавленість працівників у роботі, поліпшує моральний клімат та посилює прихильність до підприємства. Більше того, відкриваються нові можливості для їх використання, що підтверджується їх застосуванням у різних сферах бізнесу і стає його невід'ємною частиною [3].

Таким чином, процес рекрутингу та використання соціальних мереж закладає основні елементи успішності роботи підприємства. Адаже правильно підібраний працівник має змогу повністю розкрити себе на користь підприємства. За допомогою рекрутингу можливо сформувати колектив, що суттєво покращує морально-психологічний стан для ефективного виконання персоналом функціонального кола обов'язків. Соціальні мережі є потужним інструментом у регулюванні питання якісного підбору персоналу та поступово покривають всі галузі інтересів на підприємстві.

Наук. керівн. Маркова Н. С.

**Література:** 1. Жилияєва І. Ю. Місце рекрутингу персоналу в процесах виробничої діяльності підприємства [Електронний ресурс] / І. Ю. Жилияєва. – Режим доступу : [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/Tiru/2011\\_31\\_1/Zgilyaev](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Tiru/2011_31_1/Zgilyaev). 2. Божанова В. Ю. Вплив розвитку HR-консалтингу на підвищення ефективності організаційного процесу на підприємстві [Електронний ресурс] / В. Ю. Божанова. // Режим доступу : [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/2008\\_12/2/bozhanova](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/2008_12/2/bozhanova). 3. Кухарська Н. Ю. Вплив соціальних мереж на корпоративну інформацію [Електронний ресурс] / Н. Ю. Кухарська. – Режим доступу : <http://ibc-kiev.com.ua/marketynngove-stymulyuvannya-torgivli/stymulyuvannya-torgovogo-personalu>.

---

**Светличная Д. И.**

УДК 005.332.4;005.412

Студент 4 курсу  
факультета економіки і права ХНЭУ

## РОЛЬ КОНФЛИКТОВ В РАЗВИТИИ ОРГАНИЗАЦИИ

*Аннотация. Рассмотрена сущность деструктивного и конструктивного конфликта, систематизированы положительные и отрицательные последствия конфликтов.*

*Анотація. Розглянуто сутність деструктивного і конструктивного конфлікту, систематизовано позитивні та негативні наслідки конфліктів.*

*Annotation. The nature of destructive and constructive conflict, systematic positive and negative consequences of conflicts have been studied.*

*Ключевые слова: конфликт, деструктивный конфликт, конструктивный конфликт, роль конфликта.*

Актуальность выбранной темы состоит в том, что конфликты происходят практически на каждом предприятии, но не все из них нужно устранять. Существует заблуждение касательно роли конфликтов на предприятии – считается, что все они негативно влияют на существование и развитие современных организаций, однако большинство ученых с этим мнением не согласны.

Целью статьи является уточнение понятий деструктивного и конструктивного конфликта и систематизация положительных и отрицательных значений (ролей) конфликтов для развития современных предприятий Украины.

Изучением проблематики, раскрытой в данной статье, занимались такие ученые: Лавриненко В. Н., Старобинский Э. К., Петровский А. В., Кибанов А. Я., Козер Л. А., Курбатов В. И., Герасина Л. М. и др. [1 – 8]. Однако, по мнению автора, в их работах является недостаточно изученным ряд вопросов, связанных с систематизацией последствий конфликтов на положительные и отрицательные.

Стоит отметить, что предприятия не должны стремиться к абсолютной бесконфликтности. Бесконфликтность зачастую выражается в безразличии ко всему. Бесконфликтность, как и очень

---

© Светличная Д. И., 2013