

Человек способен к постоянному совершенствованию и развитию, а это – наиболее важный и долговременный источник повышения эффективности деятельности любой организации.

Трудовая жизнь человека продолжается в современном обществе порядка 30–50 лет, соответственно отношения между работником и организацией могут иметь долговременный характер.

Люди, приходя в организацию осознанно и с определенными целями, ожидают от нее помощи в реализации своих целей. Удовлетворенность работника взаимодействием с организацией является таким же необходимым условием продолжения этого взаимодействия, как и удовлетворенность со стороны организации.

Список литературы

1. Аширов Д.А. Кадровый менеджмент в организации. – М., 2009. – 361 с.
2. Гаврилова Т.И., Пушкарев Н.Ф., Троицкая Е.В. Инновационное управление персоналом предприятия. – М.: Агентство печати «Наука», 2006. – 172 с.
3. Тебекин А.В. Инновационный менеджмент: учебник для бакалавров. – М.: Издательство Юрайт, 2013. – 476 с.

СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ КАК ИНСТРУМЕНТ ДЛЯ ПОИСКА ПЕРСОНАЛА

О.М. Казак

(г. Томск, Томский политехнический университет)

E-mail: OMKazak@ya.ru

SOCIAL NETWORKS AS THE TOOL FOR FINDING STAFF

O.M. Kazak

(s. Tomsk, Tomsk Polytechnik University)

This article discusses the modern tool Recruitment – search through social networks. The author has noted advantages, disadvantages and effectiveness of this approach.

Кадры решают все – это уже аксиома для любого руководителя и то, как руководитель относится к подбору персонала зависит насколько в дальнейшем будет функционировать организация. Еще недавно управление кадрами входило в компетенции руководителей подразделений или отделов, несмотря на то, что в каждой организации существовал отдел по управлению человеческими ресурсами. Со временем, по мере ослабления централизованной системы управления экономикой в больших организациях стали появляться целые управления по кадровой политике, которые в свою очередь подразделяются на отделы по планированию персонала, подбору, мотивации. Небольшие организации совмещают все функции управления персоналом в одном – HR-отдел (Human Resources). Одной из главных системных задач HR-отдела является подбор персонала. Многие организации «переживают» этот процесс достаточно болезненно, а появление открытой вакансии наводит лёгкую «панику» на эйчаров (HR, HR-менеджер). Профессия HR-менеджер относительно недавно появилась на рынке труда и главная задача эйчаров – это работа с человеческими ресурсами [1,2].

Организация работы эйчара представляет собой сложное и кропотливое дело и, зачастую, HR-менеджеры сталкиваются со значительными трудностями. При поиске нового сотрудника эйчары должны учитывать такие факторы как потребности предприятия, особенно сферы деятельности или отрасли и даже микроклимат в компании. Другими словами, задача эйчара в кратчайшие сроки и с минимальными финансовыми затратами найти своего «идеального» кандидата. На сегодняшний день не существует регламентированных положений

ний или рекомендаций по использованию той или иной технологии подбора и оценки персонала – в каждом конкретном случае менеджеру по персоналу необходимо самостоятельно определять, какие из них окажутся наиболее эффективными.

Первый источник, куда обращается эйчар – это кадровый резерв, который сформирован из сотрудников организации для дальнейшего продвижения (вертикальные или горизонтальные ротации). Если внутри организации не обнаружены варианты «идеального» кандидата, то кадровый работник обращается во внешние источники: привлечение по рекомендациям сотрудников компании, размещение объявлений в периодической печати, работа с агентствами по подбору персонала, размещение объявления в Интернете, поиск в социальных сетях. Последние два варианта вызывают в настоящее время особый интерес. Ни для кого ни секрет, что жизнь продвинутого человека трудно представить без Интернета. Порядка 59 % (68,7 млн человек) взрослого населения России пользуются интернетом, 80 % российских интернет-пользователей имеют аккаунты в социальных сетях. Нельзя не отметить масштабы, которых достигло распространение социальных сетей у экономически активного населения. [3]

Социальные сети развиваются с невероятной скоростью и уже давно стали эффективным и удобным инструментом для поиска персонала. Безусловно, можно обойтись и стандартным способом, но это, во-первых, займет больше времени, во-вторых, может и не увенчаться успехом для организации. Социальные сети можно условно разделить на два типа: *профессиональные* (LinkedIn, Мой круг, E-xecutive, Карьерист.ру и пр.) и *развлекательные* (VKontakte, Facebook, Odnoklassniki и др.). И в первом и во втором варианте можно получить информацию касательно образования и профессионального опыта, но развлекательные социальные сети, ко всему прочему, дадут дополнительную информацию о кандидате (образ жизни, увлечения, интересы). В результате полученной информации, можно сформировать представление о характере кандидата. О многом может сказать хобби человека и членство в тех или иных группах. Например, те, кто увлекается рыбалкой, более приспособлены к скрупулёзной аналитической работе, сторонники активного отдыха – харизматичные и смелые управленцы [4, 5].

Существует ряд преимуществ использования социальных сетей в качестве инструмента по подбору персонала:

- в социальных сетях можно установить контакт не только с теми, кто находится в поиске работы, но и с теми, кто в данный момент ее не ищет;
- социальные сети стоят дешевле, чем платные интернет ресурсы
- при появлении вакансии можно лично уведомить интересующих кандидатов путем рассылки;
- информация в социальной сети намного шире, чем на любом из сайтов поиска работы (можно увидеть и личные предпочтения и познакомиться с его убеждениями и образом жизни;
- моментальный отклик на размещение вакансии.

Подбор персонала через социальные сети хоть и помогает рекрутеру (человек, профессионально занимающийся подбором персонала) в поиске подходящих кандидатов, но имеет два основных недостатка:

- эйчар, должен помнить о том, что представленная информация в интернете у потенциального кандидата не всегда достоверна и правдива. Кандидат нередко преувеличивают свой опыт и умения или оказываются не полностью соответствующими своему умело созданному успешному имиджу.
- социальные сети, как источник полезен при поиске молодых специалистов, когда наиболее важными факторами отбора являются образование и социальная активность кандидата. Поиска квалифицированных кадров через социальные сети будет неэффективным (большие издержки времени на уточнение достоверности и актуальности информации, размещённой на странице пользователя) [5].

Таким образом, социальные сети – это не только место для обыденного общения или развлечения, но и *дополнительный* источник для поиска персонала, который при умелом использовании может стать для работодателя и эйчара эффективным помощником в управле-

нии человеческими ресурсами. Кроме того, следует помнить о том, что поиск персонала через социальные сети лучше всего подходит для тех, кто ищет специалистов в области IT и тех, кто тем или иным образом профессионально связана с интернетом (журналисты, PR-менеджеры, дизайнеры, маркетологи). Высококвалифицированных специалистов лучше искать на профессиональных сайтах либо «по старинке» – внутренние кадровые резервы, «знакомые знакомых». Отмечу, что самым главным плюсом использования социальных сетей как инструмента поиска персонала – это почти мгновенный отклик.

Список литературы

1. Эйчар: справка о профессии [Электронный ресурс] // Planet HR. URL: <http://planetahr.ru/publication/779> (дата обращения: 31.03.2015)
2. Технологии подбора персонала [Электронный ресурс] // HR-Portal. URL: <http://hr-portal.ru/article/tehnologii-podbora-personala> (дата обращения: 01.04.2015)
3. Социальные сети в России, лето 2014: цифры, тренды, прогнозы [Электронный ресурс] // Бренд Мониторинг и социальная аналитика. URL: <https://br-analytics.ru/blog/socialnye-seti-v-rossii-let-2014-tsifry-t/> (дата обращения: 03.04.2015)
4. Социальные сети в подборе персонала [Электронный ресурс] // experto24.ru – портал экспертов в Сети. URL: <http://www.experto24.ru/bisnes-i-upravlenie/socialnye-seti-v-podbore-personala.html> (дата обращения: 03.04.2015)

КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАДАЧ: КАК ЭФФЕКТИВНО КОНТРОЛИРОВАТЬ СОТРУДНИКОВ

К.А. Карпова

(г. Томск, Томский политехнический университет)

E-mail: karpova.ksusha2015@yandex.ru

MONITORING TASKS: HOW TO EFFECTIVELY MONITOR EMPLOYEES?

K.A. Karpova

(Tomsk, Tomsk Polytechnic University)

Electronic document management systems (EDMS) monitor the process of project maturity, prioritize, by department, by the perpetrators, or for other important parameters. These programs save time, make it easier to work and do not humiliate subordinates.

Каждый менеджер знает, как важен контроль качества выполнения порученных работ своих сотрудников. Своевременная оценка деятельности подчиненного позволяет в нужное время обнаружить причины сбоя и остановки механизма всей организации.

Иногда, даже при всей видимости качественной работы предприятия, итоговый результат оказывается неудовлетворительным. Чтобы найти такую помеху придется потратить много времени и сил.

Главная трудность такого следствия состоит в том, что оно должно быть предельно деликатным: подчиненный, чувствующий подозрения и слежку, или просто пристальное внимание в свою сторону, не сможет полноценно работать. Для того, чтобы точно определить виновника проблемы либо вознаградить успешного сотрудника, необходим надежный инструмент контроля выполнения заданий.

В современных организациях существует несколько способов контроля выполнения поручений. Во-первых – отчет о проделанной работе. Сотрудник, в конце рабочего дня или выполнив определенное задание, расписывает, что он сделал и каких результатов добился. Или же чего не сделал и по каким причинам.