

## **РОЛЬ СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ В УПРАВЛІННІ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ**

В останні роки значна увага звертається на прийняття численних кадрових рішень у сфері управління людськими ресурсами різних організацій. Йдуть пошуки нових форм і методів підвищення ефективності праці, в тому числі і за рахунок використання сучасних інформаційних технологій у сфері кадрової роботи. Ці процеси ґрунтуються як на аналізі та переоцінці традиційних уявлень про сферу управління в цілому, так і на проведенні відповідних наукових досліджень.

Використання передових інформаційних технологій та досягнень науково-технічного прогресу надає компаніям значні переваги перед конкурентами, адже талановиті та досвідчені фахівці – це не тільки ресурс, що дає змогу досягти поставлених цілей, а й джерело конкурентної переваги [3].

Соціальні мережі грають все більшу роль у стратегії європейських та американських (у більшості) компаній щодо набору кадрів [2]. Щодо українських підприємств, то дуже багато людей, котрі шукають роботу, не хвилює використання можливостей соціальних мереж для цього пошуку. Саме тому, постає актуальність висвітлення даної теми.

Мета роботи: продемонструвати ефективність застосування інноваційних підходів до управління людськими ресурсами на вітчизняних підприємствах.

Кожна організація має свої особливості як у здійсненні основної діяльності, так і у стилі управління, спілкування на рівні горизонтальних комунікаційних зв'язків. Відрізняється і корпоративна культура та звичаї. Тому універсальні рекомендації щодо впровадження світового досвіду рекрутингу через соціальні мережі дати досить складно. Проте існує декілька особливостей, які потрібно враховувати при впровадженні на підприємстві практики набору персоналу через соціальні мережі.

Перш за все, необхідно визначитись, яким чином буде здійснюватися рекрутинг. Компанія може створити власну сторінку у соціальній мережі і вести за допомогою неї різноманітні блоги [1].

Другий варіант – ведення власних блогів окремими співробітниками (HR-менеджерами) від імені компанії. Вони просто заповнюють анкету, пишуть цікаву інформацію, яка може привернути увагу потенційних працівників спочатку до автора, а потім і до компанії, яку він представляє.

Ще один спосіб використання соціальних мереж у цілях оптимізації діяльності вітчизняних підприємств – коли співробітники пишуть про свою діяльність у компанії, її переваги і недоліки (у більшості переваги), про свої розробки та проекти. Але тут постає проблема інтелектуальної власності, особливо у слабо захищених мережах. Тому цей спосіб є досить ризикованим.

Сьогодні світ перенасичений інформацією. Досить важко здивувати, привернути увагу до компанії. Тому при просуванні свого імені у соціальних ме-

режах, для успішного залучення робочої сили слід пам'ятати, що сіре, монотонне ведення сторінок є малоефективним. Перш за все, потрібно привернути увагу. Яскраві події (окрім буденних новин), неформальні комунікації, проведення спільних заходів у позаробочий час (котрі мають на меті зближення колективу, дружнє спілкування, розкриття уподобань та інтересів працівників). Окрім задоволення фінансових потреб, люди шукають можливостей самореалізації. Варто показати, що у вашої компанії такі можливості є. Цей факт – досить вагомий при залученні персоналу і надає істотних переваг як компанії, так і потенційному співробітнику.

Отже, комп'ютеризація кадрової роботи будь-якого підприємства в сучасних умовах є одним з ключових напрямків його розвитку та конкурентоспроможності на ринку. Оскільки автоматизована обробка кадрових даних, прийняття персональних рішень, автоматизація окремих кадрових процедур і технологій дають значний вииграш у часі і перевагу перед конкурентами, вииграється не тільки час, але і зменшуються пов'язані з цим матеріальні витрати та інші ризики.

### *Література*

1. Соціальні мережі на стражі. [Електроний ресурс] / Режим доступу: <http://www.exesmba.ru>
2. Соціальні мережі в інтернеті. [Електроний ресурс] / Режим доступу: <http://www.idealab.wordpress.com>
3. Майбутнє соціальних мереж. [Електроний ресурс] / Режим доступу: <http://www.myjobgroup.co.uk>

*Соколенко С.І., Ляшок Н.Ю.*

## **МОТИВАЦІЯ В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА ОРГАНІЗАЦІИ**

В современном менеджменте все большее значение приобретают мотивационные факторы. Мотивация персонала является основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала. Основная цель процесса мотивации - это получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность и прибыльность деятельности предприятия.

Особенностью управления персоналом при переходе к рынку является возрастающая роль личности работника. Соответственно и меняется соотношение стимулов и потребностей, на которые может опереться система стимулирования. Для мотивации сотрудников компании сегодня используют как финансовые, так и нефинансовые методы вознаграждения.