

3. Концепція формування національної моделі соціального аудиту (проект) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.lir.lg.ua/Konzept\\_naz\\_model.htm](http://www.lir.lg.ua/Konzept_naz_model.htm).

4. Онегіна В.М., Вітковський Ю.П., Кравченко Ю.М. Фінансове забезпечення у стратегічному управлінні інноваційним розвитком. Актуальні проблеми інноваційної економіки. 2018. № 3. С. 74-80.

5. Кравченко Ю.М., Антощенкова В.В. Фактори сталого розвитку економіки аграрного сектору. Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства. Сер. Економічні науки. 2019. Вип. 200.

## **ВИКОРИСТАННЯ СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ ПІД ЧАС РЕКРУТИНГУ ПЕРСОНАЛУ**

***ЄЛІНА М.О., СТУДЕНТКА\*, ДВНЗ «КНЕУ ІМ.В.ГЕТЬМАНА»***

В умовах ринкової економіки підприємство потребує вирішення завдань управління на новому, якісному рівні. У зв'язку із збільшенням зовнішньої міграції населення перед керівниками підприємств постає проблема забезпечення підприємства персоналом достатньої кваліфікації та в необхідній кількості. Тому виникає необхідність розроблення та використання більш дієвих сучасних технологій рекрутингу персоналу. Одним із найважливіших факторів, що вплинув на ситуацію з рекрутинговими послугами, є стрімкий розвиток системи пошуку та набору персоналу через соціальні мережі. У силу переваг соціальних мереж (доступність інформації, швидкість моніторингу, можливість прямого спілкування з кандидатами і роботи з акаунтами користувачів) можна стверджувати, що вони значно вплинуть на ефективний відбір персоналу. В наш час соціальні мережі здійснюють серйозний вплив в повсякденному житті та робочій діяльності на кожну людину. У зв'язку з тим, що вони дозволяють створювати профілі та фіксувати стосунки між користувачами, дозволяють створювати веб-додатки з можливостями для обміну, соціальні мережі досить широко використовуються в рекрутингу, в підтримці HR-бренду компанії та іншому - робота за первинним пошуком кандидата стає легшою (профіль кандидата у соціальних мережах стає більш ефективним методом підбору, ніж резюме, публікація в соціальних мережах може бути здійснена протягом

---

\* Науковий керівник – Волберг Т.В., к.е.н., доцент

декількох секунд). Важливою причиною використання соціальних мереж у рекрутингу є мінімізація витрат на час менеджерів з управління людськими ресурсами так на фінансові ресурси українських підприємств. Засоби соціальних медіа доступні кожному інтернет користувачеві безкоштовно або за прийнятні гроші.

Незважаючи на увагу науковців до проблеми використання соціальних мереж під час рекрутингу персоналу, недостатньо дослідженими є питання на скільки вплив соціальних мереж на управління персоналом, на розвиток рекрутингу є ефективним, питання використання соціальних мереж для розвитку соціальних інструментів управління персоналом, питання ефективності використання соціальних мереж. Рекрутинг з використанням соціальних мереж є відносно новим методом пошуку персоналу. Вивчення впливу соціальних мереж на розвиток рекрутингу досить неоднозначне, має малий ступінь дослідження на вітчизняному ринку праці. Тому дослідження цієї проблеми будуть корисні компаніям, що хочуть використовувати сучасні механізми відбору та найму персоналу.

Вивченню використання соціальних мереж в рекрутингу приділяли увагу такі вітчизняні та закордонні дослідники, як В.Галкін, Т.Вонберг [1], І.Ліннік, А.Лизанець [4], Е.Лунев, О.Мазоренко [5], О.Малєєва [6], К.Носкова, А.Погребняк, К.Пугачевська [4], І.Сошкіна тощо. Проте, з огляду на значущість та актуальність теми дослідження потрібні нові дослідження та розробки.

Добір персоналу для будь-якого підприємства є дуже відповідальним і складним процесом. А отже, необхідно дотримуватися певного алгоритму підбору персоналу: пошук кандидатів (формування вимог до посади, визначення способу пошуку кандидата і оголошення про вакансію), відбір кандидатів (аналіз резюме, проведення відбіркової співбесіди, тестування і оцінка, перевірка інформації про кандидата), прийняття рішення про працевлаштування (вибір кращого кандидата, пропозиція роботи).

Сьогодні для залучення висококваліфікованих кадрів рекрутери знаходять контакти кандидата через різні мережеві ресурси: спеціалізовані форуми, соціальні та професійні мережі. При здійсненні пошуку персоналу останнім часом часто застосовуються соціальні мережі. За інформацією Державної служби статистики України за 2019р. серед соціальних мереж лідером, як і в попередні

роки, виявився LinkedIn. При цьому відбулися зміни: зросла популярність Facebook і Instagram, впала – Twitter і G +. Здобувачі вважають соціальні та професійні мережі як найбільш корисний ресурс пошуку роботи в порівнянні з оголошеннями про роботу, агентствами з підбору персоналу та рекрутинговими заходами.

Зрозуміло, універсальної соціальної мережі для пошуку співробітників не існує. Одні мережі підходять для пошуку фахівців з конкретним досвідом, менеджерів середньої та вищої ланки; інші - для пошуку персоналу для проектного завдання і фахівців початкового рівня. Для залучення уваги зацікавлених фахівців, які не перебувають в активному пошуку роботи використовуються Facebook, LinkedIn, Twitter, Instagram. Очевидно, що рекрутеру необхідно відслідковувати ефективність кожного джерела та застосовувати їх в практичній діяльності

### **Література.**

1. Вонберг Т.В., Головка А.А. Рекрутинг персоналу в епоху діджиталізації. *Бізнес Інформ*. 2020. №6. С. 313-318.
2. Как использовать Instagram в качестве инструмента для рекрутинга [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <https://hr-portal.ru/story/kak-ispolzovat-instagram-v-kachestve-instrumenta-dlya-rekrutinga>
3. Как HR-у работать с соцсетями в 2018 году [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <https://finassessment.net/blog/kak-hr-u-rabotat-s-sotssetyami-v-2018-godu>
4. Лизанець А. Г., Пугачевська К. Й. Інноваційні підходи до здійснення функцій управління персоналом підприємства. *Інфраструктура ринку*. 2017. Вип. 7. С. 143–149.
5. Мазоренко О.В. Е-Рекрутмент як альтернатива традиційним інструментам управління персоналом. *Фінансовий простір*. 2015. № 3 (19). С. 242-245.
6. Малесева О.В. Система інформаційної підтримки процесів рекрутингу в ІТ-компанії. Сучасний стан наукових досліджень та технологій в промисловості, 2018. № 2 (4)/ О.В. Малесева, Р.В.Артюх, О.Ю.Персіянова.[Електронний ресурс]. — Режим доступа : <https://doi.org/10.30837/2522-9818.2018.4.025>