

სოციალური ქსელი - პერსონალის შერჩევის ინფორმაციის ერთ-ერთი წყარო

ხათუნა ქორთიაშვილი, გიორგი მაისურაძე
საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი

რეზიუმე

განხილულია პერსონალის შერჩევის მეთოდიკა. კერძოდ აღწერილია, თუ როგორ ეხმარება დღესდღეობით სოციალური ქსელი კომპანიებს და კადრების სამსახურებს, რათა მოძებნონ კანდიდატები ვაკანტური ადგილებისათვის ან არსებულ კანდიდატებზე დამატებითი ინფორმაციის მოძიებისათვის. სოციალური ქსელები თანამედროვე სამყაროში იკავებს მნიშვნელოვან ადგილს ადამიანის ცხოვრებაში, შესაბამისად ისინი მრავალ საქმეში სასარგებლოცაა.

საკვანძო სიტყვები: სოციალური ქსელი. კადრების შერჩევა. მონაცემთა მოძიება ქსელში.

1. შესავალი

სოციალური ქსელების რაოდენობა ვირტუალურ გარემოში იზრდება ყოველდღიურად. აქ ურთიერთობენ, ცვლიან ინფორმაციას, ფასეულ (ან არც თუ ისე) რჩევებს და ა.შ. ყველას აქვს სხვადასხვა მიზანი ასეთი რესურსების გამოყენებისა [1]. ხოლო ნებისმიერ ადამიანს, რომელიც მუშაობს დასაქმების სამსახურში შეუძლებელია არ დაებადოს კითხვა: შესაძლებელია თუ არა გამოვიყენო სოციალური ქსელი პერსონალის უფრო ოპერატიული და ხარისხიანი შერჩევისათვის [2,3].

რთული იქნება სოციალური ქსელების ზუსტი რაოდენობის ჩამოთვლა, საქართველოში დღეს-დღეობით. ამ ქსელებში დარეგისტრირებული არის უამრავი მომხმარებელი, ისინი გაწევრიანებულები არიან ჯგუფში უამრავი სხვადასხვა მიზნისთვის, მაგალითად, ისინი ვინც ერთ სკოლაში სწავლობდა ან მუშაობდა ერთ კომპანიაში ფლობენ დიდ ინფორმაციას, რომელიც შეიძლება ყოფილიყო სასარგებლო დამსაქმებლებისათვის მათ ყოველდღიურ სამუშაოში [4].

როგორ შეიძლება გამოყენებული იქნას პერსონალის შერჩევაში ის ინფორმაცია, რომელიც განთავსებულია სოციალურ ქსელებში?

პირველი რაც შეიძლება ზემოთ დასმულ კითხვაზე პასუხი იყოს, ესაა დამატებითი ინფორმაციის მიღება კანდიდატების შესაფასებლად შერჩევის დროს. გამომდინარე იქიდან, რომ დღევანდელ სამყაროში, ადამიანი რომელიც ეძებს სამუშაოს გასაუბრებაზე ხშირად მოდის კარგად მომზადებული, შესაბამისად რთულია მისი სრულყოფილად გაცნობა. ამავდროულად მისი ერთ-ერთ ან ერთდროულად რამოდენიმე სოციალურ ქსელში მოძებნისას, შესაძლებელი ხდება გაირკვეს მისი რეალური გართობის და ინტერესების სფერო, მისი ურთიერთობის გარემო, ისიც კი შესაძლებელია, რომ პირდაპირ მოძიებული იქნას ინფორმაცია ხალხისგან, რომლებთანაც კანდიდატს ურთიერთობა აქვს.

რა თქმა უნდა ამ გზით მოპოვებული ინფორმაცია არ უნდა განიხილებოდეს, როგორც უქველად ჭეშმარიტი, ვინაიდან თავის სოციალურ გვერდს თითოეული ადამიანი თვითონვე ადგენს და შეუძლია ჩაწეროს ის, რაც მოესურვება. ხოლო მის ნაცნობებს შეუძლიათ მოიტყუონ, რათა ხელი შეუწყონ თავის მეგობარს. მაგრამ ამ ყველაფრის მიუხედავად, როგორც დამატებითი ინფორმაცია, ეს ყველაფერი გამოსადეგარი იქნება.

2. პერსონალის ძიების და შერჩევის ორი გზამკვლევის არჩევა

პირველი - თანამშრომლების მოძებნა სოციალური ქსელით, რომლებსაც გააჩნიათ შესაბამისი სერვისები დასაქმებისათვის. ასეთია დღესდღეობით სოციალური ქსელი LinkedIn, რომელიც შექმნილი იყო ზუსტად დასაქმებულებს, დასაქმებულებსა და ასევე იმ ხალხს შორის ურთიერთობისათვის, რომლებიც ეძებენ სამსახურს. ეს სოციალური ქსელი კარგადაა მორგებული, როგორც დასაქმებისათვის, ასევე სამსახურის მოძიებისა და კანდიდატებზე დამატებითი ინფორმაციის მოპოვებისათვის.

ასევე არსებობს უამრავი სხვა მსგავსი სერვისები, რომელიც შეიძლება იყოს ნაკლებად პოპულარული ან სახელგანთქმული, თუმცა შესაძლებელია იქაც მოიძებნოს იდეალურთან ყველაზე მიახლოებული კადრი.

მეორე - მომავალი თანამშრომლების ძიება საიტების მეშვეობით, რომლებსაც არ გააჩნია სპეციალური ინსტრუმენტები დასაქმებისათვის. ასეთ საიტებზე შესაძლებელია ვაკანსიების განთავსება, კანდიდატების რაიმე ნიშანთვისებების მიხედვით ძიება და ა.შ. ასეთი ქმედებები შესაძლებელია მოხდეს ისეთ საიტებზე და სოციალურ ქსელებზე, როგორცაა facebook.com, vk.com და უამრავი სხვა. თუმცა საქართველოში ყველაზე გავრცელებულია facebook.com.

გამომდინარე ზემოთ აღნიშნულიდან, გასათვალისწინებელია, რომ პერსონალის კარგად შერჩევისათვის, ნებისმიერი გზის გამოყენებით აუცილებელია კარგად შესწავლა თუ რა სახის მომსახურეობას იძლევა თითოეული სერვისი, ეფექტური მუშაობისათვის.

სოციალური ქსელების მეშვეობით ძიების კიდევ სხვა ვარიანტი _ ესაა შესაძლებლობა პროფესიულ ჯგუფებთან მიერთებისა. მაგალითად სხვადასხვა პროფესიის მქონე ხალხის ერთმანეთისგან განცალკევებისათვის და კონკრეტული უნარების მქონე პიროვნებების გამარტივებული ძიებისათვის.

ეს უფრო რთული მეთოდია, ვინაიდან მომხმარებლების პროფილები ასეთ საიტებზე უფრო იშვიათად შეიცავენ ინფორმაციას, მათ წინა გამოცდილებაზე და სამუშაო ადგილებზე, მათ განათლებასა და პროფესიულ ცოდნაზე და ა.შ.

ლიტერატურა-References – Литература:

1. <https://www.hr-director.ru/article/63204-ekd-sotsialnye-seti-v-rekrutinge-alternativai-dopolnenie>
2. <https://www.hr-director.ru/article/63103-metody-nayma-personala>
3. <https://www.mediascope.ru/node/1093>

4. <https://www.e-xecutive.ru/career/hr-management/1984154-10-i-odin-sovet-po-podb-oru-personala-v-sotsialnyh-setyah>

SOCIAL NETWORK- ONE SOURCES OF INFORMATION FOR THE STAFF SELECTION

Kortiashvili Khatuna, Maisuradze George

Georgian Technical University

Summary

The article is about methods of the staff selection. There is specifically described how to help social network to companies and staff services, to find candidates for vacant seats or find more information about existing candidates. Social networks occupy a significant place in the human life.

СОЦИАЛЬНАЯ СЕТЬ – ОДИН ИЗ ИНФОРМАЦИОННЫХ ИСТОЧНИКОВ ПОДБОРА КАДРОВ

Кортиашвили Х., Маисурадзе Г.
Грузинский Технический Университет

Резюме

Рассмотрена методика подбора персонала, в частности показана помощь, которую оказывают на сегодняшний день компаниям и кадровым службам социальные сети для поиска кандидатов на вакантные должности или для поиска дополнительной информации о уже отобранных кандидатах. Социальные сети в современном мире занимают важное место в жизни человека и соответственно полезны в различных областях.