УДК 004.415.2

С.Г. Козаченко1

sergiy.kozachenko@gmail.com

*1Xapькoвcкий нaциoнaльный экoнoмичecкий yнивepcитeт, Xapькoв*

**ИНТЕГРАЦИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СЕТИ linkedin в РАЗРАБатываемый МОДУЛь «ПОИСК И ПОДБОР ПЕРСОНАЛА и анализ его результатов»**

Эффективность и конкурентоспособность организации на рынке во многом зависит от качества персонала[1]. Тема подбора персонала в социальных сетях становится все более популярной.

Популярная сеть LinkedIn сегодня охватывает более 175 млн. пользователей из 150 сфер бизнеса. Более 2 миллионов компаний имеют здесь корпоративные страницы. В среднем за день в LinkedIn регистрируется более 50 тысяч новых пользователей. Это крупнейшее сообщество профессионалов в мире [2].

Эта социальная сеть предоставляет услуги по полноценному поиску новых сотрудников и деловых компаньонов в различных сферах бизнеса. Она имеет достаточно обширную базу данных наполненную полноценными резюме специалистов разных сфер деятельности, квалификации и опыта работы.

Социальная сеть LinkedIn предоставляет API для взаимодействия и нтеграции основных возможностей в собственные корпоративные системы и сайты. С помощью API LinkedIn, которое планируется интегрировать в разрабатывемый программный продукт, становится возможным: сделать авторизацию с использованием аккаунта сети LinkedIn, использовать базу сервиса LinkedIn для поиска кандидатов на вакансии, просматривать данные из персональных страниц кандидатов в социальной сети[3].

Авторизация в разрабатываемом модуле кандидатов на вакансии, с использованием аккаунта сети LinkedIn, позволяет связать профиль пользователя с резюме и основными персональными данными из социальной сети. Привязка аккаунта обеспечивает данные для поиска и анализа на вакансии предоставляемые компанией использующей данный модуль.

Разрабатываемый модуль поиска и подбора персонала в сфере IT предостовляет интструментарий для HR-специалистов, который позволяет: управлять открытыми вакансиями на предприятии; вести историю на каждую должность; управлять учетными записями кандидатов на вакансии; проводить аттестацию претендентов для выявления наиболее подходящих специалистов на замещение должности; создавать отчет о проведенных аттестациях и отображать в удобном виде для анализа; осуществляь поиск среди кандидатов, которые подали заявку на открытые вакансии предприятия, а также среди пользователей сети LinkedIn указавших в своих резюме пункты, удовлетворяющие критериям поиска[4].

Одна из функций разрабатываемого модуля – управление открытыми вакансиями, с её помощью HR-менеджер создает новые вакансии, редактирует их содержание, состовляет требования к кандидатам, контролирует и проводит учет поданных заявок. После рассмотрения данных о пользователях, подавших заявки, HR-менеджер назначает аттестационные тесты, которые кандидаты на вакансии проходят и результаты отправляются к HR-менеджеру для анализа.

API социальной сети LinkedIn дает доступ к информации о потенциальных кандидатах на вакансии. Если среди них будут найдены пользователи, которые в своем резюме указали информацию, подходящую для замещения вакантной должности, из профиля социальной сети возможно получить контактные данные для связи, либо отправить сообщение от имени компании зарегистрированной в данной социальной сети[5].

Преимущества интеграции API социальной сети LinkedIn в разрабатываемом модуле:

- обширная база данных резюме профессионалов и специалистов, содержит в себе необходимые данные для качественного поиска среди них требуемой кандидатуры;

- взаимодействи с пользователями сети, даже если они не зарегистрированы в данном модуле, отправка сообщений от лица компании;

- для авторизации достаточно иметь аккаунт в социальной сети;

**Список литературы**

*1. Леевик Г. Е. Аттестация персонала по международным стандартам качества [Текст] / Г.Е. Леевик. – БПА.: ISBN 1818-6467, 2001. –424 с.*

*2. Борисова Е.А..* *Оценка и аттестация персонала / Е.А. Борисова,­ –М.; Питер, 2003. – 269 с.*

*3. Магура М.И. Оценка работы персонала: подготовка и проведение аттестации [Текст] / М. И. Магура. – ИНТЕЛ-СИНТЕЗ ISBN:5-87057-349-1, 2002. –176 с.*

*4. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация.: Москва., 2005 –416 с.*

*5. Аттестация — стоит ли игра свеч. [Електронний ре-сурс]. - Режим доступу до ресурсу: http://www.hr-land.com/pages/ocenkaiattestaciyapersonala.html.*

*6. Свергун О.Е.* HR-практика.Управление персоналом: как это есть на самом деле*/ Пасс Ю. Д, Дьякова Д. О, Новикова А.И.*  *: Питер, 2005.– 320 с.*

**Научный руководитель** проф. Федько В. В.