

## **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ СЕТЕВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ КРАЯ**

**Колегова М.М., Елисеев Д.Б.**

**Научный руководитель - Иптышев А.А.**

***Сибирский федеральный университет***

В современных условиях эффективное управление человеческим капиталом является определяющим фактором успешной реализации любых инвестиционных проектов в условиях формирования глобальной инновационной экономики. Можно видеть, что существующие механизмы государственного регулирования рынка труда и образовательных услуг не позволяют в полной мере использовать кадровый и научный потенциал территорий. Так, в частности, при реализации крупных инвестиционных проектов на территории Красноярского края, практически каждый инвестор привлекает кадры из-за пределов края. На наш взгляд, для решения вышеуказанной проблемы необходимо формирование специальных механизмов, позволяющих выстраивать индивидуальные профессиональные траектории с использованием современных сетевых технологий, например, социальные сети.

В настоящее время в «русскоязычном интернете» можно выделить несколько основных крупных социальных сетей: Мой круг ([www.moikrug.ru](http://www.moikrug.ru)), Вконтакте (<http://www.vkontakte.ru>), Мой Мир@Mail.ru (<http://www.my.mail.ru>), Одноклассники.ru (<http://www.odnoklassniki.ru/>) – одни из старейших социальных сетей Рунета. В отличие от своих конкурентов, они имеют четкую профессиональную направленность. Поэтому здесь есть, например, удобная система поиска вакансий, большинство из которых не попадает в кадровые агентства. Этот сервис удобен и для пассивного поиска работы — достаточно поставить напротив своей фамилии маркер “Ищу работу”, и в почтовый ящик будет регулярно приходить информация о подходящих вакансиях. Однако у этого механизма есть свои недостатки: невозможно отследить и проверить достоверность размещаемой информации; практически невозможно реализовать модерацию подобного типа информационного ресурса; очень сложно создать и внедрить систему контроля дублирования информации, что приводит к ежедневному увеличению дискового пространства на сервере и пр.

По результатам проведенного опроса среди 2000 случайных пользователей социальных сетей, в том числе 86% проживающих в России и 14% за рубежом. Абсолютное большинство (66%) опрошенных знают о существовании в Интернете социальных сетей и пользуются в той или иной степени их возможностями. Причем наибольшую известность и распространение данный сервис приобрел среди жителей Москвы и Санкт-Петербурга, Северо-Западного, Приволжского и Южного федеральных округов. Среди тех, кто знает о существовании социальных сетей, лишь 10% не пользуются ими.

Более 65% респондентов используют социальные сети для поиска работы и профессиональных контактов. Основная цель использования социальных сетей (по результатам опроса): 49,31% - поиск работы; 39,31% - поиск и общение с друзьями; 20,31% - профессиональные контакты; 3,21% - стремление стать частью онлайн – сообщества.

Мы предлагаем создание другой технологии формирования социальной сети молодых профессионалов, основанной на взаимовыгодных отношений «Работодатель – кадровый менеджер» - участник социальной сети. На сегодняшний день аналогов подобного проекта в «русскоязычном интернете» не существует, однако в условиях сложной финансово-экономической ситуации как в стране, так и в мире в целом динамика развития подобного информационного ресурса может носить экспоненциальный

характер. Основное отличие предлагаемой концепции социальной сети заключается в том, что в данном случае фолксонмия используется как вторичный фактор, позволяющий формировать банк данных информации о субъектах в соответствии с определенными правилами, заложенными на этапе концептуального проектирования web-ресурса. К первичному фактору, с нашей точки зрения, относится механизм «кадрового менеджмента», который позволяет любому участнику социальной сети выступать в роли посредника между работодателем и субъектом, получая подобным способом денежные вознаграждения, сумма которых напрямую зависит от личного рейтинга роли «кадрового менеджера» и количества проведенных сделок. В случае успешной реализации данного проекта на территории Красноярского края мы сможем решить ряд социальных проблем и, возможно, создать единый унифицированный механизм, позволяющий выстраивать индивидуальные профессиональные траектории субъектов РФ.

Организация социальной сети молодых профессионалов, направленной на повышение престижа талантливой молодежи в профессиональном сообществе, с целью создания унифицированного механизма, позволяющего выстраивать индивидуальные профессиональные траектории граждан Российской Федерации. Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Создать информационную инфраструктуру, позволяющую организовать механизм сбора информации о субъектах (первоначально из Красноярского края) и ее автоматической актуализации.

2. Реализовать механизмы взаимодействия пользователей на сайте, в том числе, посредством предложенного нами механизма – «кадровый менеджер». Представленный механизм, с одной стороны, – это функциональная возможность получать заработок, не выходя из дома с минимальными налогами (НДФЛ 13%), с другой стороны, механизм мотивации пользователей к организации участия в данной социальной сети нового типа с провокацией на актуализацию информации об их достижениях и компетенциях.

3. Реализовать механизмы, позволяющие работодателям участвовать в данной социальной сети с целью подбора квалифицированных кадров. Основным недостатком существующих механизмов подбора персонала через кадровые агентства и интернет ресурсы на подобие (<http://www.hh.ru>), (<http://www.gosrabota.ru>), заключается в том, что работник пытается среагировать любым образом на предложенную вакансию в условиях безработицы, даже если его квалификация не соответствует требованиям вакансии и трудового кодекса РФ. Главное отличие предлагаемых нами механизмов заключается в том, что руководители как самостоятельно, так и при помощи «кадровых менеджеров» смогут проанализировать компетентность любого участника предлагаемой нами социальной сети посредством многокритериального выбора (образование, личные достижения, участие в проектах и пр.). Таким образом, мы формируем новый тип реакции: работодатель как наиболее заинтересованное лицо реагирует на компетентность будущего сотрудника, а не наоборот.

Нами уже создана определенная база участников социальной сети. Это студенты, участники и победители краевых конкурсов и конференций, которые после участия (с их согласия) были занесены в нашу базу. Основная информация об участниках социальной сети берется из достоверных источников – из государственных (негосударственных) образовательных учреждений. С помощью АИС «Профобразование» создана база данных работодателей, туда входит более 1000 предприятий и организаций. Взаимодействуя с работодателями, мы будем получать информацию о вакантных должностях и постоянно её обновлять.