

Помимо ранжирования и разделения регионов на группы, вычисление ИРЧП и индексов отдельных измерений позволяет оценить соответствие сложившейся ситуации неким ориентирам, выраженным оптимальными значениями показателей человеческого развития, и ее изменение с течением времени. Сравнение индексов долголетия, образованности и уровня жизни дает возможность, при прочих равных условиях, уточнить приоритетность соответствующих программ человеческого развития. Индексы измерений человеческого развития могут быть использованы для определения желательных масштабов финансирования программ человеческого развития на региональном уровне.

Одним из факторов эффективного регулирования экономического развития является построение экономико-демографических моделей. Их можно использовать для оценки социальной и экономической эффективности включения демографических программ в социальные мероприятия широкого плана, для разъяснения демографических аспектов процесса общественного развития, для совершенствования демографических прогнозов и анализа проблем, связанных с развитием населения, изменением его качественных характеристик.

Анализ и решение проблем развития человеческого потенциала имеют не только теоретического значение, но и возрастающую практическую значимость. Социальный ресурс, которым располагает население страны, в зависимости от его качественных и структурных характеристик, выступает мощным катализатором экономического развития. Таким образом, способность экономики эффективно использовать человеческий потенциал все в большей мере определяет рост ВВП и уровень жизни населения.

Социальный рекрутмент

*Атрошкина А. С., студ. III к. БГУ,
науч. рук. преп. Якимчук Т. С.*

Социальный рекрутмент – это метод поиска и подбора персонала через Интернет, основанный на использовании социальных сетей [1].

Среди положительных характеристик социальных сетей как средства поиска персонала можно выделить:

1) возможность выстроить взаимоотношения с кандидатом, сформировав поле для дискуссии. Социальная сеть — это 2-сторонняя коммуникация. Именно здесь можно вступить в диалог, выявить некоторые личностные качества будущего сотрудника, построить доверительные отношения с кандидатом;

2) социальные сети представляют из себя источник наиболее достоверной информации о кандидате благодаря фотографиям, анкетным данным и личным контактам, представленным на персональной странице сотрудника. Кроме того, упрощается процесс сбора рекомендаций;

3) используя социальные сети, компании получают дополнительное преимущество, повышая свой имидж и узнаваемость бренда.

Однако компаниям, выбравшим такой путь подбора персонала, предстоит столкнуться и с рядом трудностей, среди которых:

- а) некоторые категории специалистов плохо представлены в социальных сетях;
- б) необходимо обучение персонала методам онлайн-поиска и подбора персонала, что потребует дополнительные затраты от компании;
- с) возможно получение недостоверной информации о кандидате.

В настоящее время социальными сервисами пользуются 650 миллионов человек [2], среди них 50% населения Северной Америки, 25% населения Южной Америки, 27% европейцев, 5% азиатов, 8% населения Ближнего востока, 4% африканцев и 38% жителей Австралии и Океании [3]. Кроме того, прогнозируется, что число пользователей возрастет к 2016 году и составит 1,6 миллиардов человек [2]. Среди белорусов наибольшей популярностью пользуются такие сети, как *odnoklassniki.ru* (зарегистрировано свыше 50 миллионов человек, средний возраст 30–35 лет) [4], *vkontakte.ru* (зарегистрировано 80 миллионов человек, средний возраст 25 лет) [5] и *facebook.com* («мировая социальная сеть», активными пользователями которой являются 750 миллионов человек, средний возраст которых составляет 38 лет) [6]. Однако несмотря на значительный потенциал социальных сетей, белорусские работодатели не спешат использовать их возможности при поиске и подборе персонала, предпочитая использовать традиционные формы найма, основанные на личной коммуникации с кандидатом. В настоящее время ищут сотрудников в социальных сетях 14% отечественных предприятий и организаций (в 2010 г. таких организаций было несколько больше – 16%). В свою очередь 12% компаний не отказываются от возможности проверить сотрудника посредством социальной сети [7]. В то же время согласно данным одной из лидирующих платформ социального рекрутинга в Интернете «Jobvite», 80% американских компаний уже подбирают персонал через социальные сети, 9% планируют это делать, каждый третий работодатель отвергает кандидата из-за того, что считает неудовлетворительной информацию, представленную на странице в социальной сети [3].

Таким образом, мировая практика показывает, что компаниям необходимо выходить на качественно новый уровень подбора персонала, применяя все более нестандартные средства поиска кандидатов, каковыми являются

социальные сети. Очевидно, что социальный рекрутмент – это уже не будущее, а настоящее.

Литература

1. Использование социальных сетей в рекрутменте 2012 / Электронный журнал HR-профессионалов «Пульс кадровой индустрии» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://hrpuls.ru/2012/02/bullhorn-reach-ispolzovanie-sotsialnyih-setey-v-rekrutmente-2012/>. – Дата доступа : 03.04.2012.
2. Количество пользователей социальных сетей вырастет к 2016 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://position-news.ru/2011/12/mobile_social_media_users_to_reach_1-3bn_in_2016. – Дата доступа : 17.04.2012.
3. Jobvite index / Jobvite social recruiting software & applicant tracking [Electronic resource]. – Mode of access : <http://corpdev.jobvite.com/news/jobvite-index-1.php/>. – Date of access: 03.04.2012.
4. ВКонтактеSmonews : новости. Социальные сети [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://smonews.ru/tag/vkontakte>. – Дата доступа : 01.04.2012.
5. Социальная сеть «Одноклассники» / Интернет-портал «Все о сайтах» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.prof-lead.ru/socialnaya-set-odnoklassniki/>. – Дата доступа : 01.04.2012.
6. Первенцев, А. Facebook / А. Первенцев // Интернет-блог о корпоративных социальных сетях и развитии людей в компаниях «Net4people» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://net4people.ru/facebook-unichtozhit-linkedin/#more-397>. – Дата доступа : 02.04.2012.
7. Захаров, А. Интерес рекрутеров к социальным сетям сильно преувеличен / А.Захаров // Национальная деловая сеть «Ай бизнес» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://i-business.ru/blogs/3741>. – Дата доступа : 02.04.2012.

Республика Беларусь в Едином экономическом пространстве

*Банищевич Ю. А., Тарасевич Н. Ю., студ. II к. БГЭУ,
науч. рук. Абдулла Ахмед, канд. эк. наук, доц.*

Единое экономическое пространство (ЕЭП) — интеграционное объединение государств Таможенного союза — Республики Беларусь, Республики Казахстан, Российской Федерации. Теоретически этот проект может быть расширен и включать Европейский союз. Заинтересованность в участии в ЕЭП уже высказали Киргизия, Абхазия, Украина, Армения.

Первоначально в Единое экономическое пространство предполагалось вхождение четырех государств: России, Казахстана, Беларуси и Украины. Украина, однако, с первых же дней начала тормозить процесс формирования