

OPPORTUNITIES AND RISKS OF A SOCIAL NETWORK IN MARKETING

© 2020 Melnikov Alexander Viktorovich
Student

© 2020 Kosikova Yulia Adolfovna,
Candidate of economic Sciences, associate Professor
Moscow state University of food production
E-mail: melnikov1410@yandex.ru, KosikovaYA@mgupp.ru

Keywords: social network, social software, marketing, customer relations management.

The Most well - known social software applications are blogs, wikis, social networks, and instant messaging. The social network is described as a convergence of technologies, which means that individuals can easily communicate, select information, and form new communities on the Internet. The rapid growth of social networks is forcing companies to step up their activities in traditional CRM systems. One of the important advantages of the Internet is the creation of an active contact between stakeholders, making it easier for businesses to get feedback from their customers, which allows them to more effectively identify customer needs and develop corrective actions.

УДК 331.538
Код РИНЦ 06.00.00

УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ РАБОЧЕЙ СИЛЫ: ОСНОВНЫЕ ТРЕНДЫ РАЗВИТИЯ

© 2020 Мовсесян Виолетта Эльбрусовна*
студент

Самарский государственный экономический университет
E-mail: movsesyan.violetta@yandex.ru

Ключевые слова: качество рабочей силы, управление персоналом, управление качеством рабочей силы.

В данной статье рассмотрено понятие рабочей силы как качественного показателя. Определена взаимосвязь между качеством рабочей силы и образованием. Выделены ключевые hard- и soft-skills, необходимые для современного работника. Представлен процесс формирования рабочей силы и выделены ключевые элементы.

В развитии организаций и предприятий человеческий ресурс является движущей силой социально-экономического значения. Управление качеством рабочей силы должно исходить из поэтапного планирования процесса подбора и выделения основных критериев для измерения ценности кандидата. Рассматривая определение качества рабочей

* Научный руководитель - **Симонова Марина Викторовна**, доктор экономических наук, профессор.

силы ученые современности отражают в нем прежде всего совокупность характеристик человека, проявляющихся в процессе труда, которые включают в себя личные и профессиональные качества, интеллектуальный ресурс, инновационность и профпригодность.

Вайсбурд В. А. определяет основу качества рабочей силы - компетентность. Компетентность, как собирающее понятие, следует рассматривать с позиции уровня общей и профессиональной подготовленности работников к профессиональным функциям в нормальных и экстремальных условиях¹. К ней относятся профессиональные знания, умение действовать в соответствующей ситуации, способность к аналитическому мышлению и комплексный подход к решению задачи, наличие коммуникационных способностей, умение поддерживать деловые отношения, ведение диалога и участие в дискуссии.

Исследователь Моджибур Рохман (цит. по Панкаж В.) предложил следующий вариант понятия "компетентность", которое включает в себя способность овладения определенными навыками и способность решать поставленные задачи в сочетании с умением строить эффективные коммуникации с людьми². Немаловажно выделять и отдельную категорию компетентности, как специальные наклонности, характеризующиеся способностью к обучению, к творческому и инновационному подходу в решении задач, к работе с информацией. Качественная рабочая сила станет более важным источником конкурентного преимущества для фирм в будущем. Прежде чем перейти к характеристике понятия "качество рабочей силы", рассмотрим ситуацию на рынке труда³.

При анализе уровня образования населения были взяты данные по итогам переписи 2010 и 2015 годов, так как, они являются наиболее достоверными и точными. Мы сравнили данные об уровнях образования населения за предложенные периоды и отобрали их на рисунке.

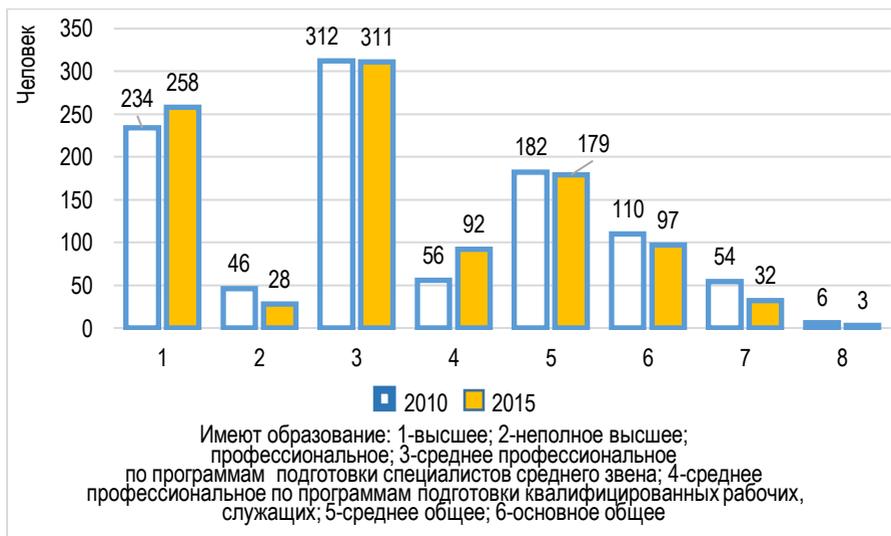


Рис. Уровень образования населения в возрасте 15 лет и старше в 2010 и в 2015 гг. на 1000 человек (по данным микропереписи населения в 2010 и в 2015 годах)⁴

Можно заметить, что в 2015 году по сравнению с 2010 годом на 1000 человек населения приходится 258 человек с высшим образованием, то есть произошло увеличение числа людей с высшим образованием на 2,4 %. Количество, не окончивших ВУЗ сократилось на 1,8 %, а это значит, что люди доучиваются. Число лиц, окончивших среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, осталось почти неизменным. Количество квалифицированных рабочих, получивших среднее профессиональное образование, в 2015 году по сравнению с 2010 годом выросло в среднем на 3,6%, и это говорит о том, что, помимо улучшения и роста качества рабочей силы, появились возможности для заработка. Если говорить о среднем общем образовании, основном и начальном, то, на 2015 год число людей, не окончивших указанные уровни образования, сократилось, что говорит о положительной динамике населения и о стремлении получать образование.

Парадоксально, но даже в современной обстановке есть слои населения, у которых отсутствует образование. Речь идет о бросивших обучение и недоучившихся до начального образования. В 2015 году цифра составила 0,3%, по сравнению с 2010 годом - 0,6%. Здесь идет речь об этнических меньшинствах, которые вовсе не получали образование в школе, в связи с кочевым образом жизни и о людях, которые плохо пишут и читают. К сожалению, для отмеченного процента людей жизнь в современном обществе усложнена рядом последствий: отсутствие элементарных знаний приведет не только к отсутствию работы, но и к невозможности полного процесса социализации. Этнические меньшинства могут быть исключены из уровня образования из-за комплекса факторов, включающих в себя нищету, языковой барьер и кочевой образ жизни. Если говорить в целом об уровне образования населения, то можно сделать вывод, что рост качества рабочей силы обусловлен наличием определенного уровня образования.

Анализируя представленные график стоит учесть и объективную сторону при обосновании показателей: статистические данные учитывают уровень образования по возрастной категории от 15 лет, то есть, сюда входят и ученики школ, которые продолжают образование, и студенты, получающие среднее профессиональное образование, часть которых, в дальнейшем, планирует поступление в ВУЗы.

Управление качеством рабочей силы является одной из функций проектного менеджмента и основным инструментом достижения и поддержания конкурентоспособности любой компании. Ситуация на рынке труда требует пересмотра перечня профессиональных качеств, которыми руководствуются рекрутеры при подборе персонала организации, так как происходит процесс диджитализации и автоматизации рабочих действий, поэтому, на первое место выходят технические навыки⁵.

Технические навыки (*hard skills*- профессиональные навыки), такие как IT-программирование и сетевое проектирование остаются основными навыками, востребованными в современных компаниях. В *hard skills* включают (но не ограничиваются ими) владение навыками использования программных приложений, таких как электронные таблицы, навыки ввода данных, управление машинами, владение иностранными языками и эффективное использование математики. Целый ряд профессий в сфере финансов, здравоохранения, маркетинга и HR требуют наличие технических навыков и остаются

ся востребованными, вследствие чего, высокооплачиваемы и способствуют быстрому карьерному росту. Поэтому, инвестирование в качественную рабочую силу приведет к созданию лучших условий занятости в государстве. Если занятость улучшается, то потребительские расходы растут, что приводит к увеличению доходов компаний и к дополнительным инвестициям в бизнес⁶.

Не стоит оставлять без внимания и, так называемые, мягкие навыки- soft skills. Это навыки и знания, необходимые для эффективного участия в составе рабочей силы, такие как личностные характеристики (оптимизм, здравый смысл, ответственность, чувство юмора, честность, энтузиазм, отношение, этика) и навыки, которые могут практически использоваться в работе (например, эмпатия, умение работать в команде, лидерство, общение, хорошие манеры, умение вести переговоры коммуникабельность, способность обучать, внимание к деталям, и т. д.)⁷. В частности, на российском рынке наиболее перспективными являются получаемые в процессе обучения общие знания и умения, развитие логического мышления, быстрое освоение новых знаний и саморазвитие, высокий уровень мобильности, инновационность и конкретные (узкопрофильные) знания и навыки. В то же время, указанные знания и навыки, компетенции:

- требуют инвестиций, в частности, определенных затрат (на обучение, на развитие);
- имеют свойство накапливаться и представляют собой определенный запас перечисленных качеств;
- представляют собой многоэтапный труд, который стал применяться в производственных процессах, и обеспечивают работнику получение более высокого дохода в будущем за счет отказа от части потребления в настоящем, так как в период формирования и развития знаний, навыков, работник вынужден отказываться от некоторого возможного текущего дохода, что и влечет за собой указанный отказ.

Согласно европейскому изданию Government & Policy (Investopedia, 25 июня 2019) понятие качественной рабочей силы включает в себя характеристику работников⁶:

- с высоким показателем IQ, у которых есть высшее образование и развиты академические навыки;
- с развитыми навыками IT-программирования и сетевого проектирования;
- с повышенным уровнем самосознания и саморазвития;
- с сильной трудовой этикой и позитивным настроем;
- с развитым аналитическим/критическим мышлением;
- с высоким развитием культурной компетентности;
- с навыками социальных и цифровых технологий;
- командные игроки, уверенные в себе и способные воспринимать критику.

Перечисленные навыки обеспечивают экономическую ценность, поскольку, хорошо осведомленная рабочая сила способствует повышению производительности труда как на предприятии, так и в масштабах экономики.

Поэтому, современных наемных работников стоит рассматривать не как простую рабочую силу, а как владельцев особой формы капитала, которая воплощена в тех человеческих способностях, знаниях, навыках и умениях, которые повышают производи-

тельные способности человека и приносят ему дополнительный доход в виде повышенной заработной платы⁸. Поэтому важно формировать у сотрудников определенный набор навыков, основанный не только на том, что является востребованным, но и с учетом их личностных характеристик, способностей и релевантности своей области работы/профессии, в противном случае их карьера может быть недолгой.

¹ Вайсбурд, В.А. Экономика труда: учеб. пособие/ В.А. Вайсбурд. - М.: Издательство "Омега-Л", 2011. - 376 с. - (Высшее экономическое образование). 2009.

² Панкаж В. "КОМПЕТЕНТНОСТЬ" И "ГЛОБАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ" В ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКОМ ОБРАЗОВАНИИ: ЗАРУБЕЖНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ // Педагогика. Психология. Философия. 2019. №3 (15). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kompetentnost-i-globalnaya-kompetentnost>

³ Грихно, В.В., Симонова М.В. Трудовой потенциал, как основной стратегический ресурс в условиях меняющейся экономики России // Региональные проблемы преобразования экономики: интеграционные процессы и механизмы формирования и социально-экономическая политика региона. Материалы IX Международной научно-практической конференции. 2018. С 648-651.

⁴ Образование в цифрах: 2019. Статистические сборники ВШЭ.). [Электронный ресурс] URL: <https://www.hse.ru/primarydata/oc2019inzhenerno-tehnicheskoy-obrazovaniy-zarubezhnye-issledovaniya> (дата обращения: 03.03.2020).

⁵ Ильина, Т.В., Сайко, А.И., Угрюмова, Е. И. Качество рабочей силы // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2014. №12-3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kachestvo-rabochey-sily> (дата обращения: 27.02.2020).

⁶ Employability, the Labor Force and the Economy [Электронный ресурс] URL: <https://www.investopedia.com/articles/economics/12/employability-labor-force-economy.asp> (дата обращения 27.02.2020).

⁷ Озина, А.М., Долинина, Е.А. Трансформация роли высшего образования в современной экономике // Московский экономический журнал. 2019. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/transformatsiya-rol-i-vysshego-obrazovaniya-v-sovremennoy-ekonomike> (дата обращения: 03.03.2020).

⁸ Иващишина, М.В. Интеллектуализация труда и роль образования в формировании трудовых ресурсов // Новые технологии. 2008. №6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/intellektualizatsiya-truda-i-rol-obrazovaniya-v-formirovaniy-trudovyh-resursov> (дата обращения: 03.03.2020).

MANAGEMENT QUALITY MANAGEMENT: BASIC DEVELOPMENT TRENDS

© 2020 Movsesyan Violetta Elbrusovna
Student
Samara State University of Economics
E-mail: movsesyan.violetta@yandex.ru

Keywords: workforce quality, personnel management, workforce quality management.

This article discusses the concept of labor as a quality indicator. The relationship between the quality of the workforce and education is determined. Highlighted the key hard- and soft-skills necessary for a modern employee. The process of manpower.