

## РЕЗЮМЕ

на магистърска теза:

### **Подбор на персонал чрез виртуалните социални мрежи: предимства и предизвикателства**

**Дипломант:**

**Цветомир Валериев Стефанов – Фак. № 62 283**

**Дипломен ръководител:**

**доц. д-р Елица Димитрова**

Настоящата магистърска теза има за цел да анализира изследователски случаи, които се отнасят до един метод за подбор на персонал, който в последните години набира все по-голяма популярност, а именно използването на виртуалните социални мрежи като платформа за рекрутиране на кадри.

В магистърската теза са разгледани и анализирани наличните изследвания, посветени на подбора на персонал чрез използването на виртуалните социални мрежи Фейсбук и ЛинкдИн.

Основната работна хипотеза е, че виртуалните социални мрежи се използват все по-често от българските специалисти по подбор на персонала като алтернатива на традиционните методи за привличане на кадри, но този метод не би могъл да замени напълно традиционните подходи за рекрутиране на кадри.

Проверката на това изследователско предположение е осъществена чрез провеждането на емпирично изследване, което включва дълбочинни интервюта със служители, които са били наети на работа, минавайки пътя на подбор чрез използването на виртуалните социални мрежи. Изследването включва още провеждането на дълбочинни интервюта със специалисти по подбор на кадри, ползващи и имащи отношение към този метод на подбор. Друга цел на изследването бе да се сравнят и обобщят перспективите на служители във фирми, имащи пряко отношение по този метод на подбор и да се изведат силните и слабите страни на този подход на основата на анализ на резултатите от виртуални фокус групи в социалната мрежа Фейсбук.

Потърсих отговорите на основните ми изследователски търсения, които бяха свързани с въпросите: „Доколко този метод би могъл да замени или допълни

традиционните методи за подбор?"; „Кои са предимствата и недостатъците, моралните, етични и правни казуси пред служителите, мениджърите и специалистите по човешки ресурси, които използват този начин на подбор?“, използвайки наличната теория, отговорите на специалистите, хората, преминали през такъв процес на виртуален подбор, както и търсенето на „скептичната“ и „оптимистичната“ гледна точка за бъдещето на този метод. Изводът, който се налага от анализа на емпиричния материал, е, че **виртуалният метод за подбор на персонал не би могъл да замени напълно традиционните подходи за подбор на персонал, защото е неприложим за всички потенциални кандидати за работа и би могъл да създаде правни и морални проблеми.** Поради всичко това, смятам, че понастоящем виртуалният подход за подбор на персонал не би могъл да съществува отделно като ефикасен начин, който да отговаря на съвременните тенденции и нужди на трудовите пазари. Той неизменно ще трябва да се използва като допълнителен метод към традиционния подход за подбор на персонал, образувайки един **общ, допълващ се инструментариум**, за да се постигат максимално добри резултати при съвременния подбор на кадри, базирани едновременно на ефективността и оптималността.