

■ Uporaba socialnih omrežij pri kadrovskem menedžmentu

Ana Malešič

Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto, Na Loko 2, 8000 Novo mesto
ana.malesic@guest.arnes.si

Izvleček

Članek obravnava vrste podatkov na socialnih omrežjih, ki so zanimiva z vidika posamezne organizacije za upravljanje človeških virov. Namen prispevka je preučiti uporabnost in združljivost razpoložljivih podatkov v socialnem omrežju z vidika kadrovskega informacijskega sistema organizacije. Uporabljene podatke so prostovoljno posredovali uporabniki, kar daje podatkom večjo verodostojnost in lahko izboljša ugotovitve analize teorije. Cilj prispevka je ugotoviti uporabnost in združljivost podatkov, pridobljenih iz socialnih omrežij za potrebe kadrovskega informacijskega sistema podjetij. Iz pridobljenih podatkov spletne ankete smo ugotovili, da so podatki iz socialnih omrežij uporabni za kadrovske informacijske sistem. Da pa bi bili podatki iz socialnih omrežij v popolnosti združljivi z njim, bi bilo treba prilagoditi podatke oz. kreirati novo socialno omrežje, ki bi bilo namenjeno integraciji podatkov za potrebe kadrovskega informacijskega sistema.

Ključne besede: socialna omrežja, e-sodelovanje, kadrovske informacijske sistem, zaposlovanje.

Abstract

The Use of Different Social Networks as an Opportunity for Interorganisational e-Cooperation with Human Resources

This article discusses various information available on social networks which could be interesting for human resources management in different companies. The purpose of the article is to study the usefulness and compatibility of available data in a social network from the point of view of a company's personnel information system. The usefulness and compatibility of the information are based on voluntarily obtained information from the users which makes the information more credible and can improve the findings of the analysis. The aim of the article is to determine the usefulness and compatibility of the data obtained from various social networks for the companies' personnel information system. The results of the internet questionnaire show that the information obtained from different social networks is useful for any human resources information system. To make the information from social networks compatible with the personnel information system a new social network should be created to integrate all the information for the needs of the personnel information system. To achieve this the data should have been adjusted or the users should have been asked to give the information required.

Keywords: social networks, e-cooperation, human resources information system, employment.

1 UVOD

Mnogi strokovnjaki za kadrovske vire pravijo, da se učinkovitost kadrovske politike (upravljanje s kadri) in kadrovske strategije pokaže, kadar imata tudi dobro informacijsko podporo (aplikacije za upravljanje s človeškimi viri). Torej mora organizacija oz. kadrovske menedžment za učinkovito podporo kadrovskim procesom uresničevati celovit kadrovske informacijske sistem, ki bo organizacijam v najširšem pomenu omogočal sistematizacijo delovnih mest, organizacijo podjetja, kadrovske evidenco in pridobivanje kadrov (kadrovanje in zaposlovanje) ter spremljal učinkovitost (letni pogovori, osebni pogovori).

Opredelitev kadrovskega informacijskega sistema (angl. Human Resource Information Systems –

HRIS) pravi, da gre za sistem, katerega namen je združiti dejavnosti, povezane s človeškimi viri (HRM), in informacijske tehnologije (IT) v skupno bazo podatkov z uporabo programske opreme ERP (angl. Enterprise Resource Planning). Cilj kadrovskega informacijskega sistema je združiti različne sestavne dele človeških virov vključno z izplačevanjem plač, produktivnostjo dela in podporo menedžmentu na manj kapitalno intenzivne sisteme, kot so bili glavni sistemi (angl. mainframes) za upravljanje dejavnosti v preteklosti (<http://www.businessdictionary.com>).

Sistemi v kadrovske enoti naj vključujejo ime zaposlenega, kontaktne informacije in podatke v zvezi z zaposlenimi (oddelek, v katerem je zaposlen, naziv

delovnega mesta, plačilni razred, zgodovina plače zaposlenega, kdo je nadzornik zaposlenega, kdaj je končal usposabljanje, katere posebne kvalifikacije ima, njegova etnična pripadnost, datum rojstva idr.) (F. John Reh, 2008). Torej gre za podatke, s katerimi upravlja sistem v kadrovske enoti in jih je mogoče najti na spletnih straneh, ki so namenjene socialnemu mreženju, za katere velja, da imajo dve bistveni lastnosti, ki lahko pomagata pri razvoju kariere posameznega zaposlenega v organizaciji. Za posameznika je nedvomno prva ključna lastnost, da ima kot član takšnih socialnih omrežij dostop do tako rekoč neomejenega števila stikov, v katerih prek razprav o osebnih nazorih ipd. lahko najde skupne točke z drugimi stiki in si tako uspešno gradi socialno mrežo. Druga prednost je v ugotovitvi, da lahko takšno mreženje konsistentno prinaša najboljše rezultate pri iskanju (boljših) zaposlitev (Huber, 2007).

Ugotovimo lahko, da posamezniku takšne orientirane spletne socialne mreže zaenkrat koristijo pri individualnem razvoju kariere. Za organizacijo pa to pomeni »prostor«, v katerem imajo lahko dostop do neprimerljivo višjega števila uporabnikov (potencialnih kandidatov za novo zaposlitev), kar pride v poštev pri načrtovanju zaposlitvenih potreb organizacije. Spletne socialne mreže imajo obiskovalce oz. uporabnike, ki so ustvarjalni, odprti in tehnološko dovzetnejši, kar pa so natanko tiste karakteristike, ki jih potrebujejo delodajalci oz. iskalci zaposlitve, predvsem takrat ko se s poslavljanjem starejših generacij sprostijo nova delovna mesta. Medorganizacijsko e-sodelovanje¹ prek socialnih omrežij se kaže kot inovativna priložnost pri novih in dodatnih zaposlitvah. Pri tem se pojavljajo ovire glede vprašanja kompatibilnosti in integrativnosti podatkov iz socialnih omrežij v kadrovske informacijske sistem. Namen medorganizacijskega sodelovanja je torej posredovanje podatkov, pridobljenih iz socialnih omrežij, iz kadrovskega informacijskega sistema ene organizacije v kadrovske informacijske sistem druge organizacije za istega zaposlenega. Medorganizacijsko sodelovanje je omogočeno le takrat, kadar so podatki, pridobljeni iz socialnih omrežij, združljivi, torej zapolnijo vnosna polja po-

datkov v kadrovske informacijske sistemu organizacij. Smiselno bi bilo raziskati in odgovoriti na tale vprašanja:

1. Ali so podatki iz socialnih omrežij uporabni za kadrovske informacijske sisteme?
2. Ali so uporabni podatki iz socialnih omrežij združljivi s kadrovskim informacijskim sistemom?

2 E-POSLOVANJE KOT PODLAGA ZA VIDIK KIS ZA UPRAVLJANJE Z DOKUMENTI KADROVSKE VSEBINE V ORGANIZACIJI

Razvoj omrežnega računalništva² je omogočil nove komunikacijske poti, posledično je e-poslovanje pridobilo na večjem pomenu (e-poslovanje je namreč močno odvisno od informacijske in komunikacijske tehnologije). Skratka, e-poslovanje je v tem kontekstu opredeljeno kot »povezovanje informacijskih sistemov podjetja z internetno tehnologijo z namenom elektronskega izvajanja vseh poslovnih aktivnosti, v katerih sodelujejo vsi akterji, kot so zaposleni, poslovni partnerji in drugi uporabniki«. E-poslovanje je povod za vzpostavitev medorganizacijskih informacijskih sistemov; gre za sisteme, ki omogočajo izvajanje transakcij in tok podatkov med dvema ali več organizacijami (Pucihar, 2006). E-poslovanje je bilo povod, da so papirnati dokumenti začeli vse bolj dobivati elektronsko obliko. Integracija že obstoječih sistemov bo imela pri tem pomembno vlogo. Z uporabo integriranih sistemov bo lahko kadrovske menedžment spremenil svoj sedanj način dela v bolj strukturiranega. Takšna organiziranost procesa pripelje poslovanje organizacije do izboljšav glede racionalnosti (stroškov), preciznosti in časa. Za sodobna socialna omrežja bi lahko rekli, da postajajo dislocirane baze podatkov, ki vsebujejo dokumente z delno enako vsebino, ki jih potrebujejo in obdelujejo v kadrovske poslovne funkcije organizacije, tipičen primer je socialno omrežje LinkedIn. Gre za socialno omrežje, v katerem posamezniki lahko objavijo podatke o svojem znanju, referencah, spretnostih, razne želje po strokovni participaciji ipd. (<http://learn.linkedin.com/what-is-linkedin/>). Prednost dokumentov v socialnih omrežjih je, da so ti prenosljivi, pojavijo se lahko na različnih krajih hkrati. Z vidika

¹ Medorganizacijsko e-sodelovanje: gre za pristop t. i. virtualnih organizacij, pri katerem sta temeljna cilja prožnost in prilagodljivost, ki se odražata na različnih področjih (Bavec, 2007). Skratka, v mislih imamo sodelovanje med organizacijo, ki išče nove kadre, in organizacijo, ki je vzpostavila socialno omrežje, katero vsebuje podatke, ki so potrebni za upravljanje s človeškimi viri.

² Razvoj računalniškega omrežja je spodbudil razrast svetovnega elektronskega informacijskega sistema. Omrežja se namreč povezujejo med seboj in omogočajo komunikacijo med oddaljenimi računalniki. Ena izmed takih povezav, ki združuje računalniška omrežja na izobraževalnem, raziskovalnem, vladnem, vojaškem in poslovnem polju, se imenuje internet (http://lit.ijs.si/pis_vir.html).

kadrovskega menedžmenta to pomeni, da bi katera koli organizacija imela kjer koli in kadar koli dostop do teh podatkov o zaposlenih.

3 ZANESLJIVO ZBIRANJE, OBDELOVANJE IN VAROVANJE OSEBNIH PODATKOV ZAPOSLENIH

V organizacijah se je najbolje uveljavil kadrovski informacijski sistem (KIS; angl. HRIS), saj kadrovski enoti omogoča z vidika uporabnika enostaven in funkcionalen, z vidika organizacije učinkovit in kvalitativen ter z vidika varnostne politike varen način obdelovanja osebnih podatkov zaposlenih. Skupni imenovalec vseh navedenih karakteristik je zagotavljanje potrebe na področju upravljanja s človeškimi viri, vse skupaj pa z namenom ustvarjanja sklopa učinkovitega in uspešnega poslovanja organizacije. Kadrovski informacijski sistem poleg prihranka časa in odvečnega dela pomeni prednost na področjih kontrole in inventarizacije nad stanji in dogodki, informacij in planiranja, nadgrajevanja in povezovanja z drugimi informacijskimi rešitvami ter navsezadnje na področju varnosti. Kadrovski informacijski sistem se je v času, ko je informacijska tehnologija razširjena povsod in je za organizacijo uporaba celovitih informacijskih rešitev temelj za uspešnost v primerjavi s konkurenco, izkazal kot nujno orodje v kadrovski službi (Sercher, 2005). Kadrovski informacijski sistem v svoji podatkovni bazi operira s podatki, ki jih je kadrovski menedžment v prvi fazi pridobil z življenjepisi in intervjuji.

4 OPERIRANJE S PODATKI V KADROVSKI FUNKCIJI

Zahteve glede osebnih podatkov, ki jih potrebuje organizacija pri upravljanju s človeškimi viri, so običajno odvisne od posamezne organizacije. Najbolj univerzalna zbirka podatkov oz. niz medsebojno povezanih podatkovnih baz glede na definicijo kadrovskega informacijskega sistema, ki je obvezna za izvajanje kadrovske funkcije pri ravnanju s človeškimi viri, je zbirka, ki vsebuje osebne podatke, podatke o znanju in podatke o drugih delovnih izkušnjah. Bolj podroben povzetek osebnih podatkov, ki jih potrebujejo delodajalci pri upravljanju s človeškimi viri (F. John Reh, 2008) (te podatke poimenujemo kar karierni podatki, saj interpretirajo delovanje posameznika glede na poklicno družbeno področje), so:

1. podatki o znanju: izobraževanje in usposabljanje, dodatna izobraževanja, znanje tujih jezikov;

2. osebni podatki: ime in priimek, naslov, spol, zakonski stan, državljanstvo, načrtovani ključni cilji v prihodnjem letu, mnenje o razlogih za motiviranost ali nemotiviranost, mnenja o lastni vlogi v podjetju, mnenja o ključnih motivacijskih vzvodih, podatki o družinskih članih, podatki o članstvu v strokovnih in drugih organizacijah, podatki o morebitni invalidnosti in drugih omejitvah za delo, podatki o potrebi po varovalni opremi za delo, osebna zgodovina, predvidena doba za upokožitev, geografska lokacija in zmožnost dela po izmenah, višina plače (v predhodnih organizacijah), plačni razred, etnična pripadnost;
3. drugi podatki o delovnih izkušnjah: leta delovne dobe, predhodne izkušnje, zgodovina zaposlovanja v organizacijah (reference oz. dejanske kompetence), inventar delovnih izkušenj (kot so delovne izkušnje, rezultati testov – izpitov, posebne spretnosti ali funkcionalne usposobljenosti, največji dosežki), napredovanja (npr. na zahtevnejša dela).

5 KONCEPTUALNI PREDLOG SPLETNEGA OMREŽJA ORGBOOK

Spletno omrežje Orgbook je konceptualni predlog spletnega omrežja, ki bi bil namenjen objavljanju podatkov o zaposlenih in brezposelnih z namenom posredovanja osebnih oz. t. i. kariernih podatkov organizacijam. Orgbook bi izvedla organizacija, ki se ukvarja z oblikovanjem spletnih strani in bi bila zadolžena za vzdrževanje tega spletnega mesta.

To spletno omrežje je torej aplikacija za grajenje spletnih socialnih omrežij in ga uvrščamo med storitve Web 2.0 oz. spleta 2.0. Skratka, spletno omrežje bi lahko opredelili kot aplikacijo, ki omogoča posameznikom izgradnjo javnih ali delno javnih osebnih profilov znotraj omenjenega sistema, oblikovanje seznama uporabnikov, s katerimi so povezani, in vpogled ter brskanje po seznamu članov njihovih omrežij oz. omrežij drugih uporabnikov (<http://www.ris.org/index.php?fl=2&lact=1&bid=9805&parent=26&p1=276&p2=285&p3=1318&p4=1319&p5=1323&id=1323>).

Orgbook se od drugih socialnih omrežij razlikuje v tem, da omogoča hitrejši in natančnejši prenos pridobljenih podatkov iz socialnega omrežja Orgbook v kadrovski informacijski sistem. Orgbook vsebuje vse potrebne podatke za evidence vodenja zaposlenih. Pomembno je, da je Orgbook nadgradnja podobnih omrežij in poleg vseh potrebnih osebnih podatkov

omogoča še dodatne opise znanj, pridobljenih kvalifikacij itd. V tem kontekstu lahko pride do medorganizacijskega e-sodelovanja, ko si organizacije med seboj pošiljajo podatke o zaposlenih.

5.1 Osebnost podatkov

Problem, s katerim se srečujejo druga socialna omrežja, je posredovanje osebnih podatkov. Pri primerjavi vzpostavljanja spletne osebnosti prek spletnega dnevnika in prek socialnega omrežja, kot je Facebook, je mogoče opaziti, da je dnevnik bolj pod nadzorom avtorja, prek Facebooka pa se pretaka več osebnih podatkov, kot jih od uporabnika zahteva sistem (Savič, 2008).

Problem osebnosti podatkov so na socialnih omrežjih rešili po eni strani s tipizacijo. Tako ločimo dve bistveni vrsti socialnih omrežij: družbeno in poslovno obarvana socialna omrežja. Orgbook je po takšni razvrstitvi poslovno usmerjeno socialno omrežje. Dejstvo je namreč, da socialna omrežja na neki način dodeljujejo vsebino. To pomeni, da večje število ljudi počne isto stvar samo zato, ker so vključeni v isto socialno omrežje (Savič, 2008). Ravno zaradi navedenega problema bi moral biti Orgbook poslovno obarvan, saj bi uporabniki objavljali le vsebino o svoji osebni karieri (oz. vsebino, ki zanima delodajalca).

5.2 Splet 2.0

Splet 2.0 bi lahko opredelili kot skupek povezav s spletnimi aplikacijami, ki podpirajo razširjeno uporabnost, izmenjavo informacij in sodelovanje na svetovnem spletu. Splet 2.0 omogoča svojim uporabnikom interakcijo in medsebojno sodelovanje. Gre za izboljšano različico, saj je njegov predhodnik (Splet 1.0) omogočal mnogo manj storitev, npr. uporabnik je bil omejen na pasivno gledanje vsebin (te vsebine so bile ustvarjene za njih, uporabnik sam ni mogel vnašati druge vsebine, samo bral je lahko). V Splet 2.0 tako vključujemo bloge, wikije, spletne aplikacije, socialno mreženje itd. (<http://www.techpluto.com/web-20-services/>).

Definicija Spleta 2.0 pravi, da bi ta sistem lahko opredelili kot poslovno revolucijo v računalniški panogi. V tem kontekstu ne gre samo za tehnične spremembe, ampak tudi za lažji način uporabljanja že znanih orodij za uporabnike. Torej Splet 2.0 združuje različne rešitve in vsebuje spletne dnevnike, socialna omrežja, tehnologije itd. Splet 2.0 je za uporabnika bolj prijazen, saj le-ta lažje dostopa do vsebin in ima

večjo vlogo pri soustvarjanju vsebin. Namen tega sistema je uporaba za spletno komuniciranje, sodelovanje, ustvarjanje, iskanje informacij, objavljanje, poslovanje, uporabljanje storitev itd. Bistvo Spleta 2.0 je torej sodelovanje uporabnikov interneta pri dopolnjevanju obstoječih vsebin in pri oblikovanju novih. Sistem omogoča, da se podatki na Spletu 2.0 pojavljajo v obliki in lokaciji po želji uporabnika, ki jih lahko poljubno uredi ali pa jih preuredi v popolnoma drugačen kontekst v povezavi z drugimi informacijami (<http://oreilly.com/web2/archive/what-is-web-20.html>).

Bistvo tega koncepta je, da je v zadnjih letih na njegovi podlagi nastalo veliko novih spletnih orodij (npr. Facebook), ki so za uporabnika zelo učinkoviti, hkrati pa so brezplačni komunikacijski kanali.

5.3 Izziv socialnih omrežij za kadrovsko dejavnost

Prepričanje, da so socialna omrežja v kadrovski dejavnosti neuporabna, je zgrešeno, saj socialna omrežja najpogosteje uporabljamo za akumuliranje informacij tako o iskalcih zaposlitve kot o zaposlenih. Informacije o povsem preprostih stvareh, kot je npr. način preživljanja prostega časa, objavljene fotografije, različne povezave ipd., kadrovskim menedžerjem lahko veliko povedo. Ob tem je treba poudariti, da poznamo dve na grobo opredeljeni vrsti socialnih omrežij, in sicer prostoročno³ (npr. Facebook) ter profesionalno (npr. LinkedIn). V okviru obeh omrežij posamezniki lahko objavljajo različne podatke o veščinah, znanju, preteklih zaposlitvah ipd., torej gre za informacije, ki jih želi pridobiti kadrovski menedžment v postopkih zaposlovanja in v postopku poslovanja (informacije o že zaposlenih), pri čemer tuja praksa kaže, da je vse to nadvse koristno in uporabno, ko gre za zelo specifično znanje, ker jih je težko dobiti na raznih zaposlitvenih portalih in na Zavodu za zaposlovanje (Valentina Franca, 2010). Takšen splet je torej lahko zelo koristen organizacijam, saj informacije, ki jih potrebujejo, dobijo prek socialnih omrežij skorajda brezplačno.

³ Prostoročno pomeni socialno omrežje, v katerem posameznik oz. uporabnik objavlja podatke, katere sam želi, spletno mesto mu ne narekuje, katere podatke naj objavlja – po navadi so to družbeno usmerjena socialna omrežja, namenjena prijateljevanju in druženju. Profesionalna pa so ravno obratna od prostoročnih, namenjena so za poslovne zadeve (poslovni stiki ipd.) in narekujejo posameznikom oz. uporabnikom, katere podatke naj objavljajo.

6 ANALIZA ZDRUŽLJIVOSTI PODATKOV IZ SOCIALNIH MREŽ S KADROVSKIM INFORMACIJSKIM SISTEMOM

Anketni vprašalnik je rešilo 59 prebivalcev Republike Slovenije iz vseh dvanajstih regij. Vzorec anketirancev je bil izbran naključno. Anketa je bila objavljena na spletni strani Najdi.si (pod rubriko Raziskave – Ankete). Uporabnih je bilo 57 rešenih anketnih vprašalnikov, 2 anketna vprašalnika sta bila nepopolna. Zanesljivost merskega koeficienta smo preverili s pomočjo testa Cronbach alfa.⁴ Koeficient zanesljivosti kaže, da je preizkus dovolj zanesljiv, saj je pokazal vrednost 0,630. Za odpravo dileme o tem, ali je bil vzorec korektno izbran oz. ali je populacija v njem predstavljena korektno, je izračunana primernost vzorca s testom Kaiser-Meyer-Olkin (KMO).⁵ Ta test je pokazal vrednost 0,504, kar pomeni, da je bil vzorec primerno izbran. Med anketiranimi je bilo 59,6 odstotka žensk in 40,4 odstotka moških. Povprečna starost vseh anketiranih je bila 27 do 32 let. Največ anketiranih (35,1 %) je bilo starih 21 do 26 let, 24,6 odstotka vseh anketiranih je bilo starih 27 do 32 let, nato jim sledijo drugi do 68. leta starosti. Povprečna dosežena izobrazba vseh anketiranih je višješolska. Med anketiranimi ni bilo nikogar, ki bi imel končano le osnovno šolo. Anketni vprašalnik sta izpolnila tudi dva anketiranca z nazivom doktor znanosti. 25 odstotkov vseh anketiranih stanuje v Osrednjeslovenski regiji, sledi Gorenjska regija z 21 in Jugovzhodna Slovenija z 19 odstotki anketiranih. Od vseh anketiranih jih je 84 odstotkov prijavljenih v socialno omrežje Facebook, za kar navajajo razloge, kot so: 1) povezovanje »starih« prijateljev, 2) vzpostavitev kontakta in izmenjava slik s sorodniki iz tujine (Avstralije), 3) krajšanje dolgega časa, 4) spoznavanje novih ljudi, 5) opazovanje okolice, 6) zabava, 7) ker je bilo takrat to »in«, sedaj pa sem odvisna, 8) promocija lastnega podjetja, 9) sveže novice – dogodki, kje se kaj dogaja in kdaj, 10) pregledovanje slik, 11) sprostitve ob delavnikih, 12) igranje iger, 13) klepet (tudi namesto telefona), 14) iskanje tolažbe ob slabih dnevih, 15) iskanje možnosti za nov posel oz. komunikacijo, 16) ker izvem marsikaj pomembnega, npr. kaj je trenutno pomembno med ljudmi, 17) ker izvem tudi mnogo negativnega, 18) radovednost, 19)

obveščanje skupine o prireditvah, 20) osebna predstavitve, 21) nadzor partnerke. 16 odstotkov vseh anketiranih ni prijavljenih v socialno omrežje Facebook, za kar navajajo razloge, kot so 1) premalo časa, škoda časa, 2) slaba ozaveščenost glede varovanja osebnih podatkov, slabo zagotavljanje varovanja uporabnikovih osebnih podatkov, 3) možnost kraje identitete, možnost prevelikega nadzora drugih uporabnikov nad dogodki iz uporabnikovega življenja, 4) možnost verbalnih konfliktov, 5) nezanimanje za uporabo socialnih omrežij, 6) nerealen svet, 7) nepristni kontakti – le prek monitorja, 8) nisem »marioneta v izložbi«, 9) ker ga imajo vsi, 10) ker se mi zdi tekmovanje v tem, kdo ima več prijateljev, nesmiselno, 11) ker ga ne potrebujem, 12) ker se mi zdi, da – če bi ga imela – bi morala biti vedno na razpolago glede študija, tako pa se temu preprosto izognem, 13) preveč reklam in drugih povezav.

Uporabniki socialnega omrežja Facebook, ki so sodelovali v raziskavi, imajo po večini objavljeno ime – kar 92 odstotkov anketiranih, objavljen priimek ima 85 odstotkov anketiranih, prav tako imajo v veliki meri objavljen spol – 73 odstotkov, slike – 71 odstotkov anketiranih. Ne skrivajo niti datuma in kraja rojstva, kar nam lahko pove tudi državljanstvo. Datum rojstva ima objavljenih 67 odstotkov, kraj rojstva pa 33 odstotkov anketiranih. Ne skrivajo niti statusa (samski, poročen, zaročen, v razmerju, zapleteno je, sem vdovec), elektronski naslov ima objavljen 44 odstotkov anketiranih. Nad 20 odstotkov anketiranih prosto objavlja, s čim se ukvarja v prostem času (umetnost in zabava, dejavnosti in interesi, šport). Le 4 do 8 odstotkov anketiranih si upa govoriti o verski in politični opredeljenosti. V primeru brezposelnosti oz. želje po dodatnem zaslužku bi 74 odstotkov anketiranih uporabljalo socialno omrežje Orgbook. Socialnega omrežja Orgbook ne bi uporabljalo 25 odstotkov vseh anketiranih. Tisti, ki bi uporabljali socialno omrežje Orgbook, bi prostovoljno zaupali grobo opredeljene podatke o znanju (94 %), osebne podatke (49 %) in druge podatke o delovnih izkušnjah (76 %).

- Podatki o znanju. Anketiranci bi prostovoljno zaupali podatke o izobraževanjih in usposobljenosti – 88 odstotkov anketiranih, o dodatnih izobraževanjih – 37 odstotkov anketiranih in o znanju tujih jezikov – 86 odstotkov anketiranih.
- Osebni podatki. Ime in priimek bi zaupalo 82 odstotkov anketiranih. Prav tako ni skrivnost spol, ki bi ga zaupalo 77 odstotkov, in državljanstvo –

⁴ »S testom Cronbach alfa preverjamo korelacijo med trditvami znotraj posameznih sklopov vprašanj. Koeficient lahko zavzame vrednosti med 0 in 1. O zanesljivosti lahko govorimo, kadar je vrednost koeficienta višja od 0,6.« (Garson 2005).

⁵ Vrednost testa Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) naj bi bila v mejah od 0,5 do 1, da lahko rečemo, da je bil vzorec izbran korektno.

59 odstotkov vseh anketiranih. Naslov bi zaupalo 39 odstotkov, zakonski stan 25 odstotkov, kateri so načrtovani ključni cilji v prihodnjem letu 39 odstotkov, mnenje o razlogih za nemotiviranost ali motiviranost 30 odstotkov, mnenja o lastni vlogi v podjetju 32 odstotkov, mnenja o ključnih motivacijskih vzvodih 30 odstotkov, podatke o družinskih članih 2 odstotka, podatke o članstvu v strokovnih in drugih organizacijah 30 odstotkov, podatke o morebitni invalidnosti in drugih omejitvah za delo 11 odstotkov, podatke o potrebi po varovalni opremi za delo 14 odstotkov, osebno zgodovino 14 odstotkov, predvideni čas upokojitve 9 odstotkov, geografsko lokacijo in zmožnost dela 30 odstotkov, višino plače 11 in plačilni razred 9 odstotkov vseh anketiranih.

- Drugi podatki o delovnih izkušnjah. O letih delovne dobe in o predhodnih izkušnjah bi 39 anketirancev, kar je 81 odstotkov vseh anketiranih, prostovoljno posredovalo podatke v Orgbook. Zgodovino zaposlovanja v organizacijah bi prostovoljno zaupalo 27 odstotkov vseh anketiranih. Od 40 do 46 odstotkov vseh anketiranih pa bi prostovoljno zaupalo podatke o inventarju delovnih izkušenj in napredovanjih.

Iz korelacijske tabele smo povzeli nekaj ključnih povezav dveh spremenljivk.

Z 99-odstotno verjetnostjo lahko trdimo, da:

- se anketiranci, ki znajo veliko tujih jezikov, ne bi prijavili na Orgbook, saj je povezanost med znanjem tujih jezikov in prijavo na Orgbook negativna (- 0,661);
- uporabniki Facebooka, ki imajo v svojem profilu objavljeno ime, imajo prav tako objavljen priimek, spol, datum rojstva, slike. V Orgbooku pa bi objavili podatke o članstvu v strokovnih in drugih organizacijah;
- uporabniki Orgbooka, ki bi v svojem profilu objavili ime in priimek, bi prav tako objavili tudi spol, zakonski stan, državljanstvo, naslov, podatke o članstvu v strokovnih in drugih organizacijah, osebno zgodovino, leta delovne dobe, predhodne izkušnje, zgodovino zaposlovanja v organizacijah, napredovanja, znanje tujih jezikov, inventar delovnih izkušenj.

S 95-odstotno verjetnostjo lahko trdimo, da:

- anketiranci, ki imajo na socialnem omrežju Facebook objavljen naslov spletne strani, bi se prijavili tudi na socialno omrežje Orgbook;

- anketiranci, ki imajo na socialnem omrežju Facebook objavljeno znanje jezikov, bi v Orgbooku objavili svoje mnenje o nemotiviranosti ali motiviranosti v organizaciji, podatke o družinskih članih, geografsko lokacijo, višino plače in plačni razred.

6.1 Ali so podatki iz socialnih omrežij uporabni za kadrovski informacijski sistem

Glede na rezultate raziskave je ugotovljeno, da so iz preučevanega socialnega omrežja Facebook v določeni meri uporabni le osebni podatki, saj le-ti pokrivajo vnosna polja podatkov, ki jih potrebuje kadrovski informacijski sistem. Kot uporabni podatki so prepoznani ime in priimek, spol, rojstni podatki, delovna doba v organizaciji, skupna delovna doba, zakonski stan, družinski člani, naslov, število predhodnih zaposlitev, tuji jeziki, slika.

6.2 Ali so uporabni podatki iz socialnih omrežij tudi združljivi s kadrovskim informacijskim sistemom

Podatki, ki jih kadrovski informacijski sistem potrebuje za svoje potrebe, so predvsem podatki o znanju in izkušnjah posameznika. Z raziskavo je ugotovljeno, da ljudje na svojem uporabniškem računu socialnega omrežja Facebook ne objavljajo v celoti tovrstnih podatkov, ki jih potrebuje kadrovski informacijski sistem. Uporabniki namreč na omenjenem socialnem omrežju bolj objavljajo osebne podatke – podatki o znanju in delovnih izkušnjah pa se pojavljajo v manjšem odstotku. To pomeni, da tovrstna družbeno usmerjena socialna omrežja svojih podatkov ne morejo integrirati za potrebe kadrovskega informacijskega sistema.

Po drugi strani je raziskava pokazala, da v primeru poslovno usmerjenih družbenih mrež, kot bi bil npr. Orgbook, pa bi bili podatki združljivi s kadrovskim informacijskim sistemom, saj bi uporabniki objavljali vse podatke (podatki o znanju, osebni podatki in podatki o izkušnjah), ki jih potrebuje navedeni informacijski sistem.

Podatki iz socialnih omrežij so združljivi s kadrovskim informacijskim sistemom, vendar ne povsem. Vsi uporabniki namreč nimajo objavljenih enakih vrst podatkov (npr. nekateri imajo objavljeno znanje tujih jezikov, nekateri pa spet ne). Da bi lahko govorili o popolni združljivosti, tj. da bi se zapolnila vsa vnosna polja glede podatkov, ki jih potrebuje kadrovski informacijski sistem, bi moralo socialno omrežje narekovati vsebino podatkov, katere naj uporabniki

vnašajo v svoj uporabniški račun. Skratka, Orgbook bi v tem primeru moral – kot poslovno usmerjeno socialno omrežje – narekovati vsebino podatkov, katere naj vnašajo uporabniki, šele tako bi lahko govorili o združljivosti podatkov iz socialnih omrežij s kadrovskim informacijskim sistemom.

Če primerjamo rezultate raziskave, ki kažejo na to, da so uporabniki socialnih omrežij pripravljeni objavljati osebne podatke, in rezultate analize teorije, ki pravi, da kadrovski informacijski sistem zahteva še dodatne podatke, ki jih na socialnih omrežjih trenutno ni, potem lahko trdimo, da so uporabni podatki iz socialnih omrežij tudi združljivi s kadrovskim informacijskim sistemom, vendar bi bilo treba prilagoditi podatke v Orgbooku, da bi pridobili popolno integracijo podatkov s kadrovskim informacijskim sistemom podjetja xy.

7 TEHNIČNI PREDLOG INTEGRACIJE PODATKOV IZ SOCIALNIH OMREŽIJ

Tehnični predlog je vzpostavitev socialnega omrežja Orgbook, kar pomeni organizacijska knjiga. Socialno omrežje bi bilo na eni strani namenjeno srečevanju posameznikov in organizacij, na drugi strani povezovanju posameznikov in povezovanju organizacij. Prav tako bi bil Orgbook dobra iztočnica za brezposelne, saj bi se s svojimi profili predstavljali v svetu organizacij, kar bi vsakemu posamezniku povečalo verjetnost za zaposlitev. Objavljeni podatki o posameznikih bi bili združljivi in vsebinsko istopomenski kot podatki, s katerimi razpolaga podjetje pri vodenju evidence o svojih zaposlenih – združljivi bi bili s kadrovskim informacijskim sistemom podjetij. Kadrovski informacijski sistem podjetja xy potrebuje za svoje delovanje te podatke: spol, rojstni podatki, matična številka, delovna doba v organizaciji, skupna delovna doba, zakonski stan, družinski člani, državljanstvo, naslov, število predhodnih zaposlitev, materni jezik, stopnja izobrazbe, poklic, tuji jeziki, specializacija, slika. Generično socialno omrežje Facebook, ki smo ga raziskovali, ponuja odgovore na podatke, ki so potrebni za delovanje kadrovskega informacijskega podjetja xy: spol, rojstni podatki, delovna doba v organizaciji, skupna delovna doba, zakonski stan, družinski člani, naslov, število predhodnih zaposlitev, tuji jeziki, slika.

7.1 Skupna baza podatkov

Skupna baza podatkov na podatkovnem strežniku, ki bi vsebovala podatke iz baze fizičnih in baze pravnih

oseb, bi bila zasnovana na podatkovni bazi SQL in bi služila prenosu podatkov na omrežni strežnik, na katerem bi bila naložena aplikacija za omrežje Orgbook.

7.2 Baza fizičnih oseb

Bi bila lahko sestavljena iz podatkov, pridobljenih iz baze brezposelnih oseb in baze zaposlenih oseb. V skupni bazi bi posameznike glede na status zaposlitve ločili z indeksi. Indeksi bi se v skupni bazi na podatkovnem strežniku spremenili v ustrezen indeks ob spremembi statusa zaposlitve uporabnika.

7.3 Baza brezposelnih oseb

Zavod za zaposlovanje bi brezposelnim osebam na njihovo željo omogočil vpis v Orgbook ter brezposelni osebi posredoval avtentikacijske podatke (uporabniško ime in geslo, pri čemer bil bilo uporabniško ime matična številka osebe, geslo pa bi bilo določeno prostovoljno). Vnesene podatke bi lahko preverjali v bazi prijavljenih brezposelnih oseb Zavoda za zaposlovanje RS.

7.4 Baza zaposlenih oseb

Vsak posameznik, ki bi želel sodelovati v socialnem omrežju, bi se lahko prostovoljno vpisal v Orgbook, pri čemer bi bilo uporabniško ime prav tako kot za brezposelne osebe matična številka. Podatke prostovoljno vpisanih občanov bi lahko preverjali prek baze Davčnega urada RS. Skupna baza uporabnikov Orgbooka bi bila zasnovana na podatkovni bazi SQL. Delodajalci, ki bi želeli sodelovati v Orgbooku, bi lahko sami postavljali kategorije, katere podatke naj uporabniki vnesejo glede na njihov kadrovski informacijski sistem.

7.5 Baza pravnih oseb

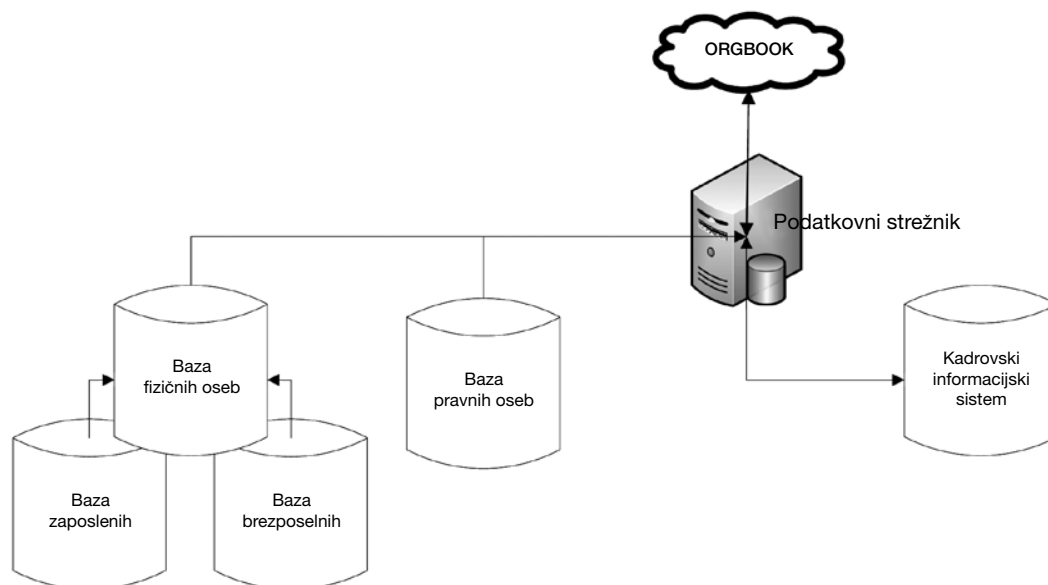
Baza pravnih oseb bi lahko vsebovala podatke o organizacijah, torej podatke, kot so ime in logotip organizacije, opis dejavnosti, leto ustanovitve, dosedanji dosežki, kapital, število zaposlenih, potrebe o novih kadrih in zahtevano znanje, območje delovanja, kontaktni podatki idr. Pri interpretirani rešitvi apeliramo na dejstvo medorganizacijskega sodelovanja pri upravljanju s človeškimi viri. Uvedli bi sodelovanje med različnimi organizacijami in kolaboracijo med organizacijami ter upravitelji socialnih mrež (ker ti posredujejo podatke drugim organizacijam). Pojasnimo na primeru. *Fakulteta za organizacijske vede (FOV) zaposluje asistenta za dobo enega leta. Na socialnem*

omrežju Orgbook objavi potrebo po asistentu za določeno področje, hkrati pa sama brska med uporabniki socialnega omrežja, ki imajo navedeno to področje habilitacije (brezposelni uporabniki) oz. organizacijo, kjer so trenutno zaposleni. Vzemimo, da je odgovorna oseba za objavo potrebe po asistentu na Orgbooku po opisu podatkov našla primerne kandidata z Visoke šole za upravljanje in poslovanje (VŠUP). V tem primeru odgovorna oseba s FOV vzpostavi stik z navedeno odgovorno osebo na VŠUP in dogovorita se o možnosti sodelovanja. Če je sodelovanje mogoče, se

podatki o asistentu iz VŠUP prenesejo v kadrovske informacijske sistem FOV. Pri tem je predvsem poudarek na sodelovanju med različnimi organizacijami in socialno mrežo, ki deluje kot posrednik pri posredovanju podatkov kadrovske funkciji v organizaciji.

7.6 Baza kadrovskega informacijskega sistema

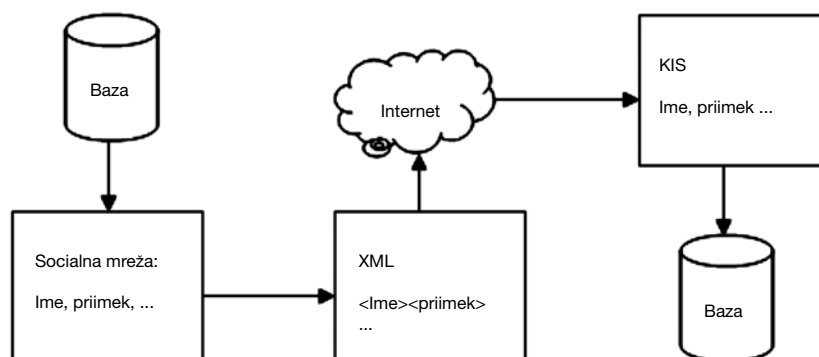
Bi bila povezana prek interneta s skupno bazo podatkov, od koder bi se prenašali podatki, potrebni za integracijo s kadrovskim informacijskim sistemom.



Slika 1: Predlog rešitve – shematski prikaz

Posredovanje podatkov kadrovskim informacijskim sistemom iz socialnih omrežij poteka s transformacijo podatkov iz baze podatkov socialnega omrežja v označevalni jezik XML. XML je jezik, ki omogoča format za opisovanje strukturiranih podatkov oz. gre za arhitekturo za prenos podatkov ali izmenjavo

med več omrežji. Ko se podatki preoblikujejo v obliko XML, se lahko prek internetnega omrežja prenese ta tok podatkov v kadrovske informacijske sistem, v katerem se preoblikuje v klasične digitalne podatke, ki se hranijo v bazi podatkov organizacije.



Slika 2: Način posredovanja podatkov

8 SKLEP

Dobra praksa zahteva, da vsakega kandidata oz. zaposlenega obravnavamo enakopravno, kar pomeni, da bi morali imeti vsi zaposleni in kandidati podobne profile, preden objavljene informacije uporabimo za namene kadrovskega menedžmenta. Ob tem se pojavlja še izziv uporabnosti profila, ker nima vsakdo kreiranega profila na socialnem omrežju. V izvedeni raziskavi, v kateri je sodelovalo največ mladih v starosti 21 do 31 let, 16 odstotkov vseh anketiranih nima ustvarjenega profila na najbolj znanem socialnem omrežnem spletišču. Zaradi velikega števila mladih, ki so sodelovali v raziskavi, se je bistveno zmanjšala splošnost ugotovitve. Torej, vzorec nam ni podal jasne odgovora, kako bi se ta rešitev obnesla med vsemi vzorci populacije (med ljudmi vseh starostnih generacij), kar nam je pokazal tudi test KMO.

Osebnosti podatki, kot so npr. slike, dejavnosti in interesi (prosti čas) ipd., ki so lahko koristni za kadrovskega menedžment, se nahajajo na socialnem omrežju Facebook, vendar so ti podatki zanj nedostopni, saj navedeno socialno omrežje ni namenjeno posredovanju podatkov za kadrovske namene. Zanimivo je tudi, da uporabniki za profesionalna socialna omrežja (npr. Orgbook) ne želijo preveč objavljati oz. izpostavljati svojih osebnih podatkov, kot to počnejo za Facebook. Orientiranost spletnega omrežja ima glede tega pomembno vlogo. Če bi se orientiranosti obeh socialnih omrežij (prostoročna in profesionalna) združili, bi bili objavljeni podatki, dostopni prek spleta ter združeni s kadrovskim informacijskim sistemom, najbolj koristni in uporabni za organizacijo oz. kadrovskega menedžment. Vse to pa je odvisno od uporabnika in njegove pripravljenosti, da prostovoljno objavi svoje podatke, do katerih bodo imele organizacije dostop.

Skratka, za rešitev integracije podatkov iz sistemov socialnih mrež s sistemi kadrovskega menedžmenta je potrebno e-sodelovanje. Z vidika organizacije gre za informacijski sistem, ki bi omogočil izmenjavo t. i. kariernih podatkov med partnerskimi podjetji.

9 VIRI IN LITERATURA

- [1] BAVEC, Cene: Urejenost organizacije, objavljeno 2. 2007 na: <http://shrani.si/f/3k/3B/4xVWw35D/organiziranostsodobnegap.pdf>.
- [2] Educause Learning Initiative (ELI): 7 things you should know about Second Life, objavljeno 2008 na: <http://net.educause.edu/ir/library/pdf/ELI7038.pdf>.
- [3] F. JOHN, Reh: Human Resources Information System, objavljeno 2008 na: <http://management.about.com/cs/peoplemanagement/g/HRinfosys.htm>.
- [4] HLADNIK, Miran: Elektronski literarnovedni viri in računalniško pisanje, objavljeno 2011 na: http://lit.ijs.si/pis_vir.html.
- [5] HUBER, Jernej: Socialne mreže na internetu, objavljeno 26. 2. 2007 na: <http://www.revija.mojedelo.com/karierni-razvoj/socialne-mreze-na-internetu-294.aspx>.
- [6] LinkedIn: What is LinkedIn, objavljeno 5. 4. 2010 na: <http://learn.linkedin.com/what-is-linkedin>.
- [7] Oglasevanje.com: Kaj je splet 2.0?, objavljeno 26. 8. 2008 na: <http://www.spletne novice.net/kaj-je-splet-2-0.html>.
- [8] O'RIELLY, Tim: What is Web 2.0, objavljeno 2005 na: <http://oreilly.com/web2/archive/what-is-web-20.html>.
- [9] Posvetovanje o elektronskih sistemih za upravljanje z dokumenti – DOK_SIS Portorož (2001): Sistemi za upravljanje z dokumenti, Ljubljana, Media.doc, str. 93–97.
- [10] PUCIHAR, Andreja: Uvod v e-poslovanje, objavljeno 2006 na: http://www.google.si/url?sa=t&source=web&cd=11&ved=0CBMQFjAAOAo&url=http://fov.aufbix.org/lib/exe/fetch.php%3Fid%3Dinformacijski_sistemi%26cache%3Dcache%26media%3De_poslovanje1.ppt&rct=j&q=Andreja%20Pucihar&ei=vedvTcGTJcyQswbd_ozxDg&usq=AFQjCNGUPTukq80Albb9o4XQc52sC05UOw&sig2=fEuBg2MtEZi7kgKtib-PJg.
- [11] RIS: Spletna socialna omrežja, objavljeno 13. 10. 2008 na: <http://www.ris.org/index.php?fl=2&lact=1&bid=9805&parent=26&p1=276&p2=285&p3=1318&p4=1319&p5=1323&id=1323>.
- [12] SAVIČ, Domen: Raztrgane socialne mreže, objavljeno 5. 2008 na: <http://www.monitor.si/clanek/raztrgane-socialne-mreze/>.
- [13] SERCER, Miha: Kadrovske evidence in kadrovske informacijske sisteme, objavljeno 25. 4. 2005 na: <http://www.revija.mojedelo.com/hr/kadrovske-evidence-in-kadrovske-informacijske-sisteme-131.aspx>.
- [14] Slovenska tiskovna agencija – STA: Facebook odpira dostop do telefonskih števil in naslovov, objavljeno 17. 1. 2011 na: <http://www.finance.si/300235/Facebook-odpira-dostop-do-telefonskih-%B9tevil-in-naslovov>.
- [15] TechPlut: Core Characteristics of Web 2.0 Services, objavljeno 2010 na: <http://www.techpluto.com/web-20-services/>.
- [16] VALENTINA, Franca: Strahovi in izzivi socialnih omrežij v kadrovski dejavnosti, objavljeno 17. 2. 2010 na: <http://www.mojedelo.com/local/3/hr-center/zadrzevanje-sodelavcev/organizacijska-kultura/@2279/strahovi-in-izzivi-socialnih-omrezij-kadrovski-dejavnosti.aspx>.

Ana Malešič je leta 2009 diplomirala na Fakulteti za organizacijske vede v Kranju, smer informacijski sistemi, in pridobila strokovni naziv diplomirana organizatorica informatičarka. Na podlagi ocen, pridobljenih v študijskem letu 2008/2009, je bila uvrščena med pet odstotkov najboljših študentov v svoji generaciji. Kot asistentka za področje poslovne informatike in informacijskih sistemov dela na Visoki šoli za upravljanje in poslovanje v Novem mestu. Ima objave s področja informatike. Ukvarja se z raziskovanjem iskanja zakonitosti po družabnih omrežjih. Je študentka magistrskega študija na Fakulteti za organizacijske vede v Kranju.