

Профессиональная образовательная автономная
некоммерческая организация
«Педагогический колледж экономики и права»

МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

на тему:

***«Как искать работу через социальные сети:
возможности и опасности»***



Составитель:

**Расулова
Санжа
Эмирбековна**

Дербент



Социальные сети –

главный тренд последних лет. Они активно развиваются и размножаются и на Западе, и в России. WhatsApp, Telegram, Mail.ru, Одноклассники, ВКонтакте...

Направленность у них самая разная, но цель у пользователей одинаковая – установление контактов. Чем больше, тем лучше. И полезней. Если сначала сети служили лишь для

развлечения, то потом стали активно использоваться в качестве подспорья в работе и карьере.

Знакомства помогают всегда и везде, а у пользователей сетей, как правило, «очень развита взаимовыручка». Поэтому логичным следующим шагом стал поиск работы через свою социальную сеть.

Менеджеры стали активно заводить и поддерживать полезные знакомства или просто спрашивать в воздух: а нет ли у кого-нибудь интересной работы для... И предложения поступали! Среди людей, ищущих новую работу сегодня социальные сети догоняют по популярности специализированные рекрутинговые порталы. Опрос, проведенный компанией Antal Russia и охвативший более 3 500 менеджеров среднего и высшего звена, показал, что 70% соискателей считают социальные сети важным инструментом для поиска интересных предложений, а 87% опрошенных признали полезность специализированных сайтов по поиску работы. И дело уже не только во взаимовыручке менеджеров. Поняв, что многие интересные в профессиональном плане кандидаты переместились в социальные сети, туда же пришли и компании-потенциальные работодатели, и рекрутеры. Кстати, на Западе практика поиска места и сотрудников через социальные сети распространена шире, чем в России.

Что же нужно сделать для того, чтобы быть замеченными, расставляющими свои сети в сетях социальных? Консультанты составили список основных рекомендаций для тех, кто хочет воспользоваться возможностями социальных медиа - служб при поиске работы:

- Внимательно относитесь к содержанию своего профиля. Важно понимать, что ваша страница в социальной сети по сути не отличается от резюме, которое вы отправляете в кадровое агентство или размещаете на рекрутинговых порталах. Информация в вашем профиле не должна быть чересчур лаконичной, в ней должны быть отражены все этапы развития вашей карьеры, ваша специализация. Оцените, соответствует ли содержание вашего профиля цели пребывания на сайте: фотографии и прочий контент не должны быть слишком неформальными, даже если вы используете не специализированную сеть для поиска работы, а такие ресурсы, как ВКонтакте. Помните, фото с вечеринки, посвященной дню рождения, могут стать причиной отказа работодателя. **Используйте одно из основных преимуществ социальных сетей – возможность быстрого распространения информации.** Не единичны случаи, когда размещение статуса «Ищу работу» помогало найти ее довольно быстро. Просматривайте новости и обновления в различных сообществах. На большинстве ресурсов информация распространяется со скоростью вируса – это одна из причин, почему некоторые работодатели и рекрутинговые агентства используют социальные сети, как площадку для размещения вакансий.
- **Вступайте в профильные группы, сообщества.** Практически все социальные сети дают возможность создавать профессиональные сообщества, где часто публикуются вакансии. Расширяйте свою сеть профессиональных контактов. Рекрутеры просматривают рекомендации кандидата, размещенные на его странице, или запрашивают их у коллег, которых также просто найти среди ваших контактов.
- **Раскрывайте контактную информацию.** Работодателю будет намного легче сразу связаться с вами по мобильному или e-mail, чем ждать, пока вы примете его запрос на добавление в свою сеть.
- **Не закрывайте свой профиль для просмотра**
Одно из основных преимуществ социальных сетей перед другими методами поиска кандидатов – возможность установить прямой персональный контакт с интересующим человеком. Часто вступить в контакт с нужным профессионалом затруднительно, если уровень приватности его страницы максимальный.

Рекомендации менеджерам, желающим найти достойную работу посредством социальных сетей:

«Нужно вести умные блоги, участвовать в профессиональных обсуждениях, формировать свой имидж в позитивном, благожелательном, но одновременно, высокопрофессиональном ключе. Не тусить во всех сетях, коих множество, а присутствовать в одной-двух достойных. Есть довольно тонкая граница – между развесистым интернет-раздолбаем и серьезным гуру, не чурающимся новых способов общения. Соискателю совет простой: развивать коммуникативные навыки как добавку к профессиональным, а не наоборот. И внимательно следить за собственной жизнью – не только за тем, как вы в компанию входите, но и за тем, как вы ее покидаете.

Разные ресурсы – разная направленность, а значит и разная аудитория. И рекрутеры уже четко знают, где кого лучше искать. «В социальной сети можно найти кандидатов совершенно разных уровней: от линейного персонала до топ-менеджмента.

Однако кандидатам стоит помнить: социальные сети открыты для всех, и для их работодателей в том числе. Не стоит менеджерам обманываться и верить, что компания и начальник не узнают об их активности в сетях по поиску работы. Работодатель обязательно узнает. Поэтому лучше играть честно – сначала с компанией выяснить обстоятельства и тенденции развития карьеры, а потом уже искать новых «покупателей» своих талантов. А то возникнет ситуация, когда каждой стороне будет казаться, что она другую хитро обманула, в результате – проиграют все.

«Social media – это отличный инструмент, позволяющий быстрее находить нужных людей. Представители крупных компаний и рекрутинговых агентств активно используют его в процессе поиска сотрудников. Однако теории про то, что через некоторое время весь процесс рекрутмента будет осуществляться в социальных сетях, вряд ли можно назвать состоятельными. В любом случае, найти контакт нужной компании или человека – это лишь первая ступень поиска. Однако, «социальные сети весьма достойный инструмент, но умение им пользоваться особенно в российской федерации зависит от массы причин: от порядочности, интеллигентности, умения уступать дорогу, курения в специально отведенных местах с аккуратным погружением окурка в специальный мусорный бак, от умения хранить чужую тайну и не любопытствовать сверх меры в отношении чужой жизни..... От

культуры, короче говоря. Социальные сети сегодня – отличный инструмент для рекрутера, но еще более он полезен для соискателя. Он дает возможность -раскрыть себя с разных сторон, - позволяет устанавливать связи с разными людьми, что автоматически расширяет профессиональные



возможности специалиста, - предоставляет шанс для построения хорошей карьеры. Главное помнить, что человек в сети как на ладони – отчетливо видны не только положительные, но и отрицательные черты. И никакие грамотно составленные профайлы не помогут соискателю, чья репутация оставляет желать лучшего. Если при традиционном варианте поиска сотрудника работодатель может и не узнать о многих качествах кандидата, потому что он успешно скроет их на собеседовании, то при варианте поиска через сеть шансов у «нехорошего» кандидата мало.