

12 ΟΚΤΩΒΡΙΟΥ 2015

Market Research

## EPEYNA FOCUS BARI

# Τα social media εργαλείο επιλογής, και απόρριψης, υποψηφίων στελεχών

Τα digital μέσα, και συγκεκριμένα τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, διαθέτουν πλέον ενεργό ρόλο στην αναζήτηση εργασίας, τόσο από την πλευρά του εργαζόμενου όσο και του εργοδότη. Τα social media μπορούν να «ανοίξουν» πόρτες στην αγορά εργασίας, αλλά με την ίδια ευκολία μπορούν και να τις «κλείσουν», καθώς σε αυτά καταφεύγουν πλέον οι ειδικοί του HR για το screening των υποψηφίων εργαζόμενων.

**Η** Focus Bari πραγματοποίησε για λογαριασμό της Skywalker, μια online ποσοτική έρευνα B2B σε 100 στελέχη του HR / Ανθρώπινου Δυναμικού, εξετάζοντας τη σημασία των social media στην ανεύρεση προσωπικού. Σύμφωνα με την έρευνα, τα social media κατέχουν σημαντική θέση ανάμεσα στα εργαλεία ανεύρεσης στελεχών που χρησιμοποιούν τα στελέχη Ανθρώπινου Δυναμικού, με το 62% να δηλώνει ότι τα χρησιμοποιεί για τον σκοπό αυτό.

## Συνήθης πρακτική το screening μέσω LinkedIn

Ποια όμως από τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης είναι αυτά στα οποία στρέφονται οι ειδικοί του HR για την εύρεση νέων εργαζομένων; Όπως είναι αναμενόμενο, την πρώτη θέση καταλαμβάνει το LinkedIn με ποσοστό 85%, ακολουθούμενο με μεγάλη διαφορά από το Facebook με 37% και το Twitter με 18%. Σε γενικές γραμμές, τα social media χρησιμοποιούνται για screening, την εύρεση δηλαδή περισσότερων πληροφοριών για τον εκάστοτε υποψήφιο, για τη δημοσίευση αγγελιών και για την ανεύρεση κατάλληλων υποψηφίων. Το LinkedIn χρησιμοποιείται κυρίως για screening, ενώ το Facebook κυρίως για τη δημοσίευση αγγελιών. Ενδιαφέρον είναι το γεγονός ότι, σχεδόν 1 στους 2 ερωτηθέντες χρησιμοποιεί τα social media για screening αμέσως μόλις λάβει το βιογραφικό. Το 11% το κάνουν μετά την πρώτη συνέντευξη και το 15% στη μέση της διαδικασίας επιλογής και πρόσληψης.



Βαλέρια Τσούμη

## Απόρριψη υποψηφίων λόγω αναρτήσεων στα social media

Ένα από τα βασικά συμπεράσματα της έρευνας, και αυτό που φανερώνει τη δυναμική των μέσων κοινωνικής δικτύωσης και τον βαθμό επιρροής τους στον εξεταζόμενο τομέα, είναι ότι 1 στα 3 στελέχη HR έχει απορρίψει υποψήφιο λόγω των social media. Οι πιο συνήθεις λόγοι, όπως προέκυψαν μέσα από τους social λογαριασμούς των υποψηφίων, είναι ψέματα για τα προσόντα τους, ανεβασμένες ανόρμστες φωτογραφίες και ανάρμστα σχόλια, καθώς και η ανάρτηση αρνητικών σχολίων για προηγούμενο εργοδότη.

Η Βαλέρια Τσούμη, Managing Director της Focus Bari, ανέφερε στο Marketing Week σχετικά με την έρευνα: «Μέσα από την έρευνα φάνηκε η δυναμική που σταδιακά αποκτούν τα social media

σαν εργαλείο στην ανεύρεση στελεχών στη χώρα μας, καθώς χρησιμοποιούνται – μεταξύ άλλων εργαλείων – από 62% των ερωτηθέντων και από 31% συστηματικά. Παράλληλα, αποκαλύπτεται ο ρόλος που τα social media έχουν στην όλη διαδικασία καθώς – εκτός από δημοσίευση αγγελιών ή ανεύρεση κατάλληλων υποψηφίων – οι επαγγελματίες του HR τα χρησιμοποιούν για να μάθουν περισσότερες πληροφορίες για τους υποψήφιους στη φάση που κάνουν το πρώτο "screening". Σημαντικό είναι πως το μέσο που χρησιμοποιούν κυρίως για αυτόν τον σκοπό είναι το LinkedIn – κατ' εξοχήν επαγγελματικό κοινωνικό δίκτυο – και σε μικρότερο βαθμό το Facebook ή το Twitter. Οι πρακτικές αυτές είναι ήδη πολύ περισσότερο διαδεδομένες στο εξωτερικό, η ενδυνάμωση των social media αλλάζει το τοπίο στον χώρο αναζήτησης εργασίας και επιλογής υποψηφίων διευρύνοντας τα εργαλεία που υποψήφιοι και επαγγελματίες στον χώρο των προλήψεων αντίστοιχα, χρησιμοποιούν. Η πρακτική ευκολία που τα social media προσφέρουν είναι αναμφισβήτητη, αλλά ειδικά οι επαγγελματίες οφείλουν – όσο η τάση αυτή μεγαλώνει – να είναι ιδιαίτερα προσεκτικοί στον τρόπο με τον οποίο τα χρησιμοποιούν στη διαδικασία επιλογής, αποφεύγοντας να βάζουν "φίλτρα" που μπορεί να τους οδηγήσουν να κάνουν διακρίσεις ή να μην είναι αντικειμενικοί, περιορίζοντας τελικά τις επιλογές τους». **MW**

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ:  
ΕΥΓΕΝΙΑ  
ΚΟΥΤΗΘΑΡΗ



Έχετε όποψη;  
ekoutifari@boussias.com