

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН

**ГБПОУ РД «ДАГЕСТАНСКИЙ БАЗОВЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ
КОЛЛЕДЖ»**

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

На тему:

«Как искать работу через социальные сети:

возможности и опасности»



**Составители
Сотрудник ССТВ
Талканова Э.А.**

Махачкала 2016 год

Пояснительная работа:

Методическое пособие поможет студенту и выпускнику в поиске работы через социальную сеть, раскроет все возможности и опасности данного вида поиска работы.

В написании статьи использовались материалы интернета и данные библиотеки КЦСТ.

Как искать работу через социальные сети: возможности и опасности.



Социальные сети – главный тренд последних лет. Они активно развиваются и размножаются и на Западе, и в России. LinkedIn, Twitter, Facebook, Xing, Одноклассники, ВКонтакте, Мой Круг...

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:

1. 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 Facebook или ВКонтакте. Помните, фото с вечеринки, посвященной дню рождения, могут стать причиной отказа работодателя.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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 блоги умные вести, 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. Мир достойного спроса и предложения маленький невероятно, рыжие кудри очередного сына лейтенанта Шмидта довольно быстро примелькаются на рынке труда». Однако сеть сети рознь. 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.



LinkedIn чаще всего используется для поиска потенциальных кандидатов. В этой социальной сети, как правило, регистрируются менеджеры среднего и высшего звеньев с опытом работы в крупных российских и зарубежных компаниях. Для их уровня считается вполне нормальным иметь там профиль и быть открытым для новых предложений.

Социальная сеть «МойКруг» помогает найти резюме специалистов среднего и низшего звеньев, в основном, из российских компаний».

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. Ведь за рекомендациями далеко ходить не надо.

