

Στην εποχή των μέσων κοινωνικής δικτύωσης

Μ. ΧΑΤΖΗΑΝΤΩΝΙΟΥ: Πώς μπορούν να αξιοποιηθούν για την ανεύρεση, προσέλκυση και πρόσληψη εργαζομένων



Η Group HR Director της Parimatch, Μαριάννα Χατζηαντωνίου.

Το social recruiting δεν αποτελεί απλώς μία ακόμα τάση, αλλά την καινούργια πραγματικότητα. Όπως υπογραμμίζει η Group HR Director της Parimatch Μαριάννα Χατζηαντωνίου, πρόκειται, για τη μετεξέλιξη της παραδοσιακής διαδικασίας αναζήτησης και επιλογής στελεχών. «Κάποτε δημοσιεύαμε αγγελίες στην εφημερίδα και λαμβάναμε βιογραφικά με fax. Αυτό φαντάζει πια απαρχαιωμένο, αλλά ήταν η πραγματικότητα πριν μόλις μια δεκαετία στην οποία είχα εργαστεί», σημειώνει η Χατζηαντωνίου, προσθέτοντας ότι η επιλογή προσωπικού έχει μεταμορφωθεί χάρη στην αξιοποίηση της τεχνολογίας και κανείς πια δεν μπορεί να θυμηθεί πώς επέλεγε στελέχη πριν την επικράτηση του διαδικτύου. Το Social Recruiting είναι, λοιπόν, η νέα τάση που περιλαμβάνει τη δημοσίευση αγγελίας στα Social Media, τον εντοπισμό υποψηφίων, την έρευνα του προφίλ τους και την προσέγγισή τους μέσα από κανάλια όπως το LinkedIn, το Facebook, το Twitter, το Instagram κτλ.



ΩΣ HR ΝΑ ΕΠΑΝΑΚΑΘΟΡΙΣΟΥΜΕ ΤΗΝ ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

Σήμερα, η επικοινωνία είναι πολύ πιο γρήγορη. Όπως αναφέρει η κ. Χατζηαντωνίου, συνδεόμαστε με ομάδες ανθρώπων με τους οποίους έχουμε κοινά ενδιαφέροντα προσπερνώντας εμπόδια απόστασης και συνόρων. «Ως HR θα πρέπει να επανακαθορίσουμε την έννοια της επικοινωνίας. Πρέπει να δώσουμε τη δική μας ταυτότητα στον τρόπο επικοινωνίας. Αυτό που κάνει τη διαφορά είναι η ανθρώπινη επαφή και θα πρέπει η κάθε εταιρεία να βρει τον τρόπο να ανταποκριθεί στην πρόκληση του να επιτύχει αυτόν τον προσωπικό/ανθρώπινο τόνο μέσα από ένα E-Mail ή ένα «αίτημα φιλίας». Επίσης, είναι σημαντικό το Social Recruiting να είναι αναπόσπαστο

μέρος της καθημερινότητας των στελεχών επιλογής προσωπικού», σχολιάζει. Παράλληλα, η κ. Χατζηαντωνίου τονίζει ότι η δημιουργία μιας καλής ψηφιακής εικόνας/φήμης της εταιρείας είναι μια μακροχρόνια διαδικασία που επιβάλλει τη συμμετοχή των εργαζομένων σε αυτή. «Δεν αρκεί να υπάρχει απλά ένα εταιρικό προφίλ στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, απαιτείται επίσης εκπαίδευση και ενεργή συμμετοχή των στελεχών. Σε έναν κόσμο που διαρκώς εξελίσσεται, γίνεται ολοένα και πιο σημαντικό οι εταιρείες να επενδύουν στην εκπαίδευση των εργαζομένων τους, με στόχο την αποτελεσματική χρήση νέων εργαλείων», υπογραμμίζει.

- **Social recruiting, μία καινούργια πραγματικότητα**
- **Μετεξέλιξη της διαδικασίας αναζήτησης στελεχών**

Οφέλη

Σύμφωνα με την κ. Χατζηαντωνίου, η αξιοποίηση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης για την ανεύρεση, προσέλκυση και πρόσληψη εργαζομένων προσφέρει σημαντικά οφέλη στις επιχειρήσεις. Ανάμεσα

στα πιο σημαντικά συγκαταλέγονται τα παρακάτω:
1. Κόστος: Η αναζήτηση υποψηφίων μέσα από πλατφόρμες κοινωνικών δικτύων είναι μία πολύ αποτελεσματική οικονομικά προσέγγιση σε σχέση με τις παραδοσιακές μεθόδους recruitment. Στην πράξη, η δημιουργία ενός λογαριασμού σε κάποιο κοινωνικό δίκτυο είναι δωρεάν. Οι παραδοσιακές μέθοδοι recruitment ενέχουν κάποιο κόστος για την προβολή στα παραδοσιακά μέσα επικοινωνίας, όπως για παράδειγμα η δημοσίευση μίας αγγελίας ή διαφήμισης σε ένα περιοδικό ή εφημερίδα. Η αξία και τα οφέλη της αξιοποίησης των social media στη διαδικασία του recruitment ξεπερνούν το κόστος, με αποτέλεσμα η απόδοση στην επένδυση να είναι σημαντικά καλύτερη σε σχέση με άλλα recruiting προγράμματα.

2. Πρόσβαση σε «παθητικούς» υποψηφίους: Ένα από τα βασικά πλεονεκτήματα του recruiting μέσω social media είναι η ικανότητα να φτάνει το μήνυμα σε «παθητικούς» υποψηφίους, οι οποίοι δεν αναζητούν απαραίτητα μία νέα θέση εργασίας. Τα περισσότερα παραδοσιακά κανάλια recruitment συνήθως αποτυγχάνουν να εντοπίσουν το εύρος του ταλέντου που οι εργοδότες αναζητούν. Ωστόσο, οι πλατφόρμες κοινωνικής δικτύωσης επιτρέπουν στους εργοδότες να αναγνωρίσουν και να προσεγγίσουν υποψηφίους, οι οποίοι έχουν μεν τα απαιτούμενα προσόντα, αλλά δεν σκέφτο-

νται να αλλάξουν την τρέχουσα εργασία τους. Η δραστηριότητα στα social media επιτρέπει στους παθητικούς υποψηφίους να ενημερωθούν για το άνοιγμα της θέσης, γεγονός που με τη σειρά του μπορεί να τους κάνει να εξετάσουν την πιθανότητα να αφήσουν την τρέχουσα εργασία τους για μία άλλη, ίσως καλύτερη. Η πρόσβαση σε «παθητικούς» υποψηφίους και ταλέντα αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους λόγους για τους οποίους οι εργοδότες χρησιμοποιούν τα social media στο recruiting.

3. Αυξημένη ορατότητα και ευρύτερη απήχηση: Οι στατιστικές δείχνουν ότι περισσότερο από το 60% των χρηστών του Internet χρησιμοποιούν τα social media σε καθημερινή βάση. Όταν το recruiting διεξάγεται μέσα από τα κοινωνικά δίκτυα, ο εργοδότης είναι σε θέση να απευθυνθεί σε μία μεγαλύτερη και περισσότερο diverse δεξαμενή ανθρώπων που αναζητούν εργασία. Οι πλατφόρμες των κοινωνικών δικτύων επιτρέπουν στους εργοδότες να προσελκύσουν ταλέντα από κοινότητες ή forums εργαζομένων. Μάλιστα, χάρη στα social media μπορούμε να αξιολογήσουμε και στοιχεία του χαρακτήρα και της προσωπικότητας του κάθε υποψηφίου, αλλά και να διερευνήσουμε το ψηφιακό του προφίλ, για να εξασφαλίσουμε πως εκείνος που τελικά θα επιλέξουμε ταιριάζει όχι μόνο με τα τεχνικά χαρακτηριστικά που απαιτεί

τη θέση αλλά και με την κουλτούρα της εταιρείας. Επιτρέπει, επίσης, στους εργαζομένους να συμμετέχουν σε forums ή κοινότητες που μπορούν να αξιοποιηθούν για την ανεύρεση ευκαιριών απασχόλησης. Κάποια κοινωνικά δίκτυα επιτρέπουν στους εργοδότες να φιλτράρουν και να ταιριάζουν τις θέσεις εργασίας ανάλογα με τα προσόντα, τις δεξιότητες, το εύρος των αμοιβών, την εμπειρία και τους επαγγελματικούς τίτλους. Με αυτό τον τρόπο, οι εργαζόμενοι μπορούν να έρθουν σε επαφή και να εμπλέξουν ένα μεγάλο κοινό και να στοχεύσουν σε υποψηφίους με το απαιτούμενο πακέτο δεξιοτήτων ή προσόντων για την εκάστοτε θέση, με μεγαλύτερη ευκολία από ποτέ στο παρελθόν.

4. Μικρότερος χρόνος: Το recruiting μέσω των κοινωνικών δικτύων επιτρέπει στους εργαζομένους να ανταποκριθούν άμεσα μέσω διαφορετικών πλατφόρμων social media και κατ'επέκταση οι εργοδότες καλύπτουν τις κενές θέσεις ταχύτερα. Αυτή η δυνατότητα μειώνει σημαντικά το χρόνο που απαιτείται για μία πρόσληψη. Όταν οι εργοδότες αξιοποιούν τα social media για να προσελκύσουν και να επικοινωνήσουν με τους δυνητικούς υποψηφίους, δημιουργούν μία καλή σχέση με τους υποψηφίους. Το αποτέλεσμα είναι τα υψηλά ποσοστά αποδοχής από τους υποψηφίους. Αυτό το γεγονός, με τη σειρά του, οδηγεί σε μείωση των ποσοστών κενών θέσεων που μπορεί να έχουν σημαντικό

κόστος για την εταιρεία σε πόρους και χρόνο.

5. Καλύτεροι και υψηλότερης ποιότητας εργαζόμενοι: Έρευνες δείχνουν ότι οι εταιρείες που κάνουν recruiting μέσω κοινωνικών δικτύων έχουν καλύτερους και περισσότερο παραγωγικούς εργαζομένους σε σχέση με τις εταιρείες που χρησιμοποιούν άλλες μεθόδους και προγράμματα. Αυτό μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι οι εργαζόμενοι που χρησιμοποιούν συχνά τα social media πιθανόν να είναι περισσότερο καινοτόμοι και tech-oriented. Παράλληλα, έχουν την τάση να είναι πιο ενημερωμένοι σε σχέση με τις αναδυόμενες τάσεις στον επιχειρηματικό κόσμο. Και αυτό σημαίνει περισσότερο δημιουργικότητα και παραγωγικότητα για την εταιρεία. Ακόμα, μπορεί επίσης να ενισχυθούν τα ποσοστά retention, καθώς οι περισσότερες από αυτές τις προσλήψεις διαθέτουν τις δεξιότητες και τις ικανότητες που ανταποκρίνονται στις ανάγκες της εταιρείας. Ταυτόχρονα, οι εταιρείες μπορούν επίσης να αξιοποιήσουν τις πλατφόρμες κοινωνικών δικτύων για τη «διαλογή» των υποψηφίων. Τα social media, όπως το Facebook, το Twitter και το LinkedIn παρέχουν αναρίθμητες λεπτομέρειες και πληροφορίες για έναν δυνητικό υποψήφιο και αυτό βοηθάει την εταιρεία να επιλέξει τον καλύτερο.

6. Ανταγωνιστικό πλεονέκτημα: Το Internet και τα κοινωνικά δίκτυα διαδραματίζουν πλέον κρίσιμο ρόλο στα business functions και τις επιχει-

ρηματικές λειτουργίες. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, η αξιοποίηση των social media για το recruiting εργαζομένων προσφέρει σε μία εταιρεία ένα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα σε σχέση με τις εταιρείες που δεν χρησιμοποιούν τα social media στο recruiting. Το social media recruiting σκιαγραφεί μία εταιρεία ως tech-oriented και ιδιαίτερα δυναμική σε ότι αφορά τις αναδυόμενες τάσεις.

Προκλήσεις και σημεία προσοχής

«Είναι προφανές ότι το social recruiting, αν και αρκετά νέο, αποτελεί ήδη έναν διαφιλοβήτητο τρόπο για την ανεύρεση υποψηφίων για οποιαδήποτε θέση και εργασία», τονίζει η κ. Χατζηαντωνίου. Και παρόλο που τα οφέλη του είναι πολλαπλά, δεν παύει να υπάρχουν κάποιες προκλήσεις που καθιστούν εταιρείες, τμήματα Ανθρώπινου Δυναμικού και recruiters, σε κάποιες περιπτώσεις διστακτικούς. Σύμφωνα με την κ. Χατζηαντωνίου, οι οποίες προκλήσεις δεν θα πρέπει να αποτελέσουν τροχοπέδη. Το Social Recruiting είναι μέρος της εξέλιξης της διαδικασίας επιλογής προσωπικού. «Δεν θα ήθελα να μιλήσω για κινδύνους, αλλά για ανάγκη σωστής αξιοποίησης των πλεονεκτημάτων που μας προσφέρουν τα Social Media στη διαδικασία. Τα Social Media έχουν αλλάξει τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι επικοινωνούν μεταξύ τους», καταλήγει.