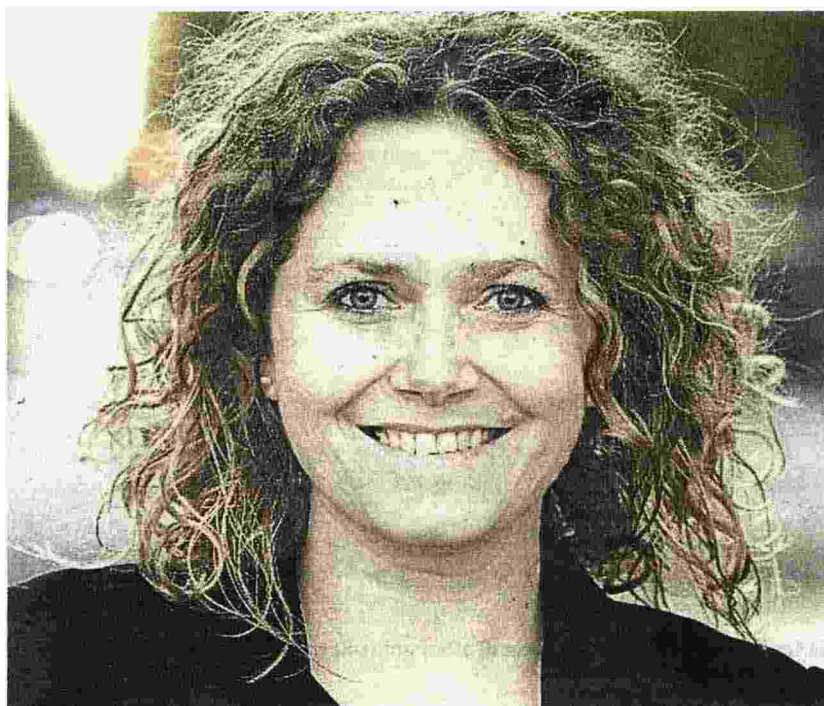


La ricerca del lavoro e i social network. Ecco alcune norme di comportamento per non trasformare una risorsa in un freno e non rischiare autogol



CONSIGLI
Silvia Zanella responsabile a livello globale delle comunicazioni digitali per la società di selezione del personale Adecco

I social tra aiuti e insidie

«Opportunità da cogliere»

Cosimo Firenzani
MILANO

Il candidato può conoscere l'azienda e farsi conoscere grazie ai social network. Il recruiter invece può capire se il profilo è adatto a quello cercato

I SOCIAL NETWORK sono una grande opportunità sia per i candidati, sia per i recruiter: i primi hanno più possibilità di farsi conoscere, i secondi possono carpire maggiori informazioni su chi bussa alla loro porta. Lo precisa Silvia Zanella, responsabile a livello globale delle digital communication per la società di selezione del personale The Adecco Group. Si occupa di recruiting online dal 2003 ed è uscito da pochi mesi il libro dal titolo *#Social Recruiter. Strategie e strumenti digitali per i professionisti HR* (edito da FrancoAngeli) scritto assieme ad Anna Martini.

Come i social network hanno cambiato il recruiting?

«Adesso un candidato ha possibilità enormi: può entrare in contatto con il selezionatore, può fare domande, capire tante cose sull'azienda o vedere chi ci lavora. Può farsi conoscere e far conoscere il suo la-

voro. Il recruiter, però, cercherà di capire attraverso i social network se il candidato è appropriato».

Cosa deve evitare un candidato?

«Gli esiti delle ricerche che abbiamo svolto sono chiari: ai recruiter non interessa né la politica, né la religione né l'orientamento sessuale. Però interessa se il comportamento del candidato sui social appare palesemente inadatto. Basta avere consapevolezza che online le cose pubblicate restano, sapere chi può vedere quello che pubblichiamo e magari utilizzare le impostazioni della privacy. Quando un contenuto può essere visto da tutti non è più personale ma diventa pubblico».

Che cosa fanno i recruiter sui social network?

«Dipende. Partiamo dal caso in cui il recruiter abbia aperto una selezione per una posizione e abbia ricevuto un curriculum vitae: il selezionatore verificherà sui social se le cose dichiarate dal candidato

sono vere. Se ricevo una candidatura per un lavoro in ambito comunicazione nel settore moda in cui una ragazza si definisce fashion blogger e dice di conoscere bene questo mondo, andrò a vedere quali sono le sue connessioni su LinkedIn, se ha legami con professionisti autorevoli o se ha un profilo Instagram in cui condivide foto dei principali eventi di settore. Il recruiter cerca anche di approfondire le caratteristiche comportamentali del candidato. Nessuno si scandalizza per una birra a una festa, ma se i messaggi sui social sono palesemente contrari alla cultura mia e della mia azienda magari mi viene il forte dubbio che quella non sia la persona giusta».

Altrimenti cosa può fare un recruiter sui social network?

«Può cercare un professionista senza aver aperto una selezione. Con LinkedIn i selezionatori hanno la possibilità di fare ricerche avanzate. Consiglio di tenere il profilo sempre aggiornato e di stare attenti a utilizzare le parole chiave».