

**Наумко Т.А.**, студентка спеціальності 075 "Маркетинг",

**к.е.н., доц. Скригун Н.П.**

*Національний університет харчових технологій, м. Київ, Україна*

## **ВПЛИВ СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ НА ПОТЕНЦІЙНИХ РОБОТОДАВЦІВ**

Сьогодні діджиталізація загалом та соцмережі зокрема активно увійшли в наше повсякденне життя та міцно вкоренились у ньому. Соціальні медіа блискавично набирають популярності за останнє десятиліття, ось вже останні кілька років вони відіграють значну роль в суспільстві. У сучасному світі соціальні медіа беруть на себе величезну роль і впливають практично на кожен галузь. Більшість з нас одержимі своїми обліковими записами у Facebook, Instagram чи Twitter. Залежність від соціальних мереж на рівні, як у курця від сигарет. В Америці навіть вигадали спеціальний термін – «Facebook addiction disorder», що перекладається приблизно так: «розлад Facebook-залежності». Так соціальні медіа вийшли за рамки звичного публікування домашнього улюбленця чи рецепту випічки. Сьогодні у соціальних мережах межа між особистим та діловим життям дуже тонка. Тепер соціальні медіа диктують спосіб ведення бізнесу та навіть змінюють відносини між роботодавцем і співробітником.

Ще 5-10 років тому резюме було вичерпним джерелом інформації для роботодавця, він бачив лише ті дані, які вказали ви самі. Проте в час тотального проникнення інтернету в наше життя, повністю звести нанівець усі амбіції щодо майбутньої посади можуть власні соцмережі. За даними Work.ua, 66% роботодавців переглядають профілі потенційних працівників у Facebook, Instagram, Twitter та інших соцмережах.

HR-фахівці намагаються зібрати якомога більше інформації про потенційного співробітника, у тому числі і через соціальні мережі. За словами HR-фахівців, посилання на акаунти в соцмережах вже давно є необхідним

пунктом, який потрібно вказувати в резюме. Основна причина в тому, що сторінка в соцмережі – головне джерело інформації про людину. Насамперед фахівець з підбору персоналу оцінює, наскільки образ у резюме відповідає реальному – все що, людина публікує є каталізатором її цінностей, вподобань, переконань, стилю і способу життя. За постами можна скласти певне уявлення про людину: чим живе, як мислить, які фото постить, як позиціонує себе в житті і суспільстві. Навіть при ідеальному резюме і відповідному досвіді людині можуть відмовити, переглянувши акаунт у соцмережах.

Профілі в соціальних мережах дозволяють роботодавцю відсіяти частину кандидатів на посаду. Наприклад, якщо в резюме кандидата вказано, що він активно займається нетворкінгом, тобто створенням соціальних зв'язків і знайомств, але кількість його друзів не перевищує 20 осіб, при тому, що всі з них його родичі, то це явний привід для HR-фахівця вияснити чому так. Або ж якщо у кандидата на позицію копірайтера в постах велика кількість орфографічних і пунктуаційних помилок – це також привід задуматися чи варто наймати такого фахівця. Трапляється, що потенційний співробітник розповідає про участь у гучних знакових проектах, а зв'язки з колегами чи експертами у цій справі не відображені в його акаунті, так само, як і тематичні спільноти. Або кандидат вказує як хобі заняття спортом, тоді як майже на всіх світлинах позує у розважальних закладах напідпитку.

Однією з причин відмови кандидату може бути контент з насильством, наругою і порнографією. Не покличуть на співбесіду, якщо в постах є ненормативна лексика, або радикальні записи політичного, релігійного, расистського характеру, використання мови ворожнечі, також потрібно бути «обережним» зі своїми пляжними фотографіями, аби вони не були занадто відвертими.

В свою чергу, соцмережі можна і необхідно використовувати собі в користь: публікувати відвідувані події професійного характеру, що показують вас як перспективного співробітника, коментувати і поширювати дописи, які показують розвиток вас як фахівця, висвітлювати власну думку на поточних

новини в світі, аби показати обізнаність у актуальних подіях. Одним словом виявіть інтерес до професії: відвідайте семінари, конференції, проходите курси, читайте книги – все це дає змогу роботодавцю побачити, що ви дійсно зацікавлені у професійному розвитку саме в цій галузі.

Кілька дієвих порад, як підготувати свій профіль перед пошуком роботи:

- 1) погляньте на свій профіль очима роботодавця;
- 2) видаліть всі компрометуючі світлини;
- 3) розвивайтесь у вміннях нетворкінгу;
- 4) спілкуйтесь у професійних спільнотах;
- 5) регулярно оновлюйте інформацію про себе.

Тож наповненість змістом і осмисленість публікацій у профілі соціальних мереж є важливим, а іноді навіть вирішальним показником для майбутнього роботодавця.

Отже, соціальні інтернет-мережі поступово виходять за рамки особистого блогу і стають важливим інструментом громадянського суспільства, засобами масової інформації та лакмусовим папірцем для роботодавців.

### **Література:**

1. Jeff Lipschultz (2018) «How Your Social Media Reputation Impacts Hiring Decisions» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.job-hunt.org/recruiters/social-media-impact.shtml>
2. Серегина А. 10 и один совет по подбору персонала в соцсетях [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.e-xecutive.ru/career/hrmanagement/1984154-10-i-odin-sovet-po-podboru-personala-v-sotsialnyh-setyah>
3. Work.ua. Сайт пошуку роботи в Україні. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.work.ua/articles/resume/>