

LES XARXES SOCIALS, EL NOU INSTRUMENT PER TROBAR FEINA

Com deia Charles Darwin, “no són les espècies més fortes les que sobreviuen, ni tampoc les més intel·ligents, sinó aquelles que millor s’adapten al canvi”. I, avui dia, el canvi està en la xarxa.

www.eltalentoestaenlared.com <http://amparodiazllairo.wordpress.com>

Amparo Díaz-Llairo és sòcia-directora de Global Human Capital Group i està considerada una de les 10 millors professionals de Recursos Humans a Espanya segons Top Ten Business Experts. Recentment ha escrit *El talento está en la red*, el primer llibre sobre reclutament 2.0 amb casos pràctics, que aborda el canvi en les regles del joc en el camp de la selecció de personal i la recerca de feina en l’era 2.0.

El llibre contextualitza la selecció i recerca de feina dins de l’actual crisi. Quin suport es pot trobar a les xarxes socials?

Són una gran ajuda a les empreses per reduir costos de selecció, cosa que n’afavoreix el creixement i adaptació en temps de crisi, i per als candidats, que poden aplicar a la xarxa el sentit comú que tenim amb les relacions que s’estableixen en el món real.

Quin tipus de xarxes socials existeixen? Quines són les millors per trobar feina?

N’hi ha de generalistes (Facebook, Tuenti, MySpace...), de professionals (LinkedIn, Wing, Viadeo...) i de verticals (Innocentive, Mote-rus, Ticket 2 law...). També tenim altres eines 2.0 com Twitter, Blogs, YouTube, Flickr, etc. Cal definir els objectius i desenvolupar una

estratègia, i ajudar-se de les eines 2.0: per a perfils directius o comandaments mitjans hi ha LinkedIn, i per a comandaments mitjans i perfils tècnics, Xing. També és interessant considerar les xarxes socials verticals o especialitzades segons sector.

Quins són els punts més importants per atraure talent 2.0?

Són quatre: col·laboració, tecnologia, innovació i transparència. Els professionals de Recursos Humans ens hem de centrar en aquelles xarxes socials on es trobin els nostres empleats potencials. És molt important indicar en l’apartat “treballa amb nosaltres” del web corporatiu totes les xarxes socials i eines 2.0 en les quals una empresa té presència. Això és excel·lent per viralitzar la informació i que arribi a un gran nombre de candidats potencials, i perquè quedi compilat en un únic lloc web.

Quin és el futur dels recursos humans? Un futur 2.0?

El present ja dels RRHH es basa en el web 2.0. Als Estats Units el 80% de l’estratègia de reclutament es basa en 2.0. A Espanya encara estem per sota del 10%, però canviarà significativament aquest 2011. El reclutament 2.0 és més un canvi de model mental que un canvi tecnològic. ●



10 CONSELLS PER CERCAR FEINA A LA XARXA

Les xarxes socials són un “aparador de talent”, però cal ser proactius i interactuar amb altres usuaris per tenir més visibilitat. També és important **crear una marca personal 2.0** seguint algunes de les següents directrius:

1. Autogooglejar-se un mateix, és a dir, **buscar-se a Google** per comprovar què s’està dient de nosaltres a la xarxa.
2. Posar a les alertes de Google el nostre nom per **estar al dia de tot el que sorgeix a la xarxa** sobre nosaltres.
3. Comprar el domini “**elmeunom.com**”.
4. **Unir-se a les principals xarxes**, començant per Facebook, LinkedIn o Twitter.
5. Començar a **bloguejar**.
6. Llançar una **pàgina web pròpia**.
7. Introduir-se en **associacions professionals**.
8. Compartir el nostre coneixement i experiència en diferents **fòrums**.
9. Fer ús del **discurs de venda a l’ascensor (Elevator Pitch)**: una descripció curta, clara, concisa i ben practicada sobre la nostra marca personal.
10. Recordar el model AIDA (Atreure Interessar Desig Acció): es recomana **entrar en un grup d’interès i participar-hi** amb les nostres opinions, per aportar un valor afegit atraient cercatalents que llegeixin els nostres comentaris com a experts en la matèria.