

Γεράσιμος Σπηλιώτης,
Ιδρυτής της εταιρείας Σχεδιασμού & Ανάπτυξης Σταδιοδρομίας My Future Career

Στις ημέρες μας ο βαθμός διείσδυσης των μέσων κοινωνικής δικτύωσης στην καθημερινότητα σημαντικού μέρους του πληθυσμού και σίγουρα εντός του ενεργού είναι μεγάλος. Είναι γεγονός ότι οι άνθρωποι, πέρα από την επικοινωνία και την ανταλλαγή πληροφοριών, τα χρησιμοποιούν και για την επίτευξη επαγγελματικών στόχων.

Στο παραπάνω πλαίσιο και οι σύγχρονες διαδικασίες εύρεσης και επιλογής ανθρώπινων πόρων κάνουν εκτεταμένη χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης. Για τα πλεονεκτήματα της συγκεκριμένης διαδικασίας έχουν γραφτεί πολλά. Σε αυτό το άρθρο θα εστιάσουμε στις αρνητικές πτυχές που πιθανόν να παρουσιαστούν.

Καταρχάς υπάρχει σοβαρός κίνδυνος η εταιρεία που χρησιμοποιεί ως κανάλι εύρεσης ανθρώπινου δυναμικού τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης να παραπλανηθεί και να πέσει θύμα πληροφοριών που δεν ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα. Από τη στιγμή που κάθε υποψήφιος εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να αναρτήσει οποιοδήποτε στοιχείο επιθυμεί, χωρίς να υπάρχουν επαρκείς μηχανισμοί επαλήθευσης από την πλευρά των social media, οι εταιρείες που αναζητούν προσωπικό θα πρέπει να είναι επιφυλακτικές ως προς την αξιοπιστία των πληροφοριών και να κάνουν χρήση και άλλων πηγών, πριν τις υιοθετήσουν.

Οι υπεύθυνοι προσλήψεων των εταιρειών είναι σκόπιμο να γνωρίζουν από κοντά τους επικρατέστερους υποψήφιους εργαζόμενους και να μην περιορίζονται αποκλειστικά στην έρευνα που διεξάγουν μέσα από τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και στα προφίλ των ανθρώπων που προκύπτουν από τα αντίστοιχα εργαλεία αναζήτησης που αυτά παρέχουν. Η έλλειψη αυτής της διαδικασίας μπορεί να οδηγήσει στην ελάττωση του δικτύου ατόμων που ο υπεύθυνος προσλήψεων γνωρίζει, με αποτέλεσμα τόσο τη μείωση των πιθανοτήτων άντλησης μελλοντικά αξιόλογων υποψηφίων, όσο και των διαθέσιμων ατόμων από τους οποίους μπορούν να αντληθούν πληροφορίες.

Με τη χρήση αποκλειστικά από μέρους των υπεύθυνων προσλήψεων μόνο μέσων κοινωνικής δικτύωσης υπάρχει σοβαρός κίνδυνος να μειωθεί η απόδοση των προσπαθειών προσέλκυσης αξιόλογων υποψηφίων, αφού ένα σημαντικό μέρος αυτών κινείται έξω από αυτά. Αυτό έχει ως συνέπεια, αξιόλογοι υποψήφιοι που επιλέγουν να χρησιμοποιούν παραδοσιακά μέσα εύρεσης εργασίας, να μη λαμβάνονται υπόψη, γεγονός που περιορίζει κατά αυτό τον τρόπο τις «δεξαμενές» άντλησης υποψηφίων από πλευράς των εταιρειών και κατά επέκταση της ανταγωνιστικότητάς τους.

Η λήψη των συστάσεων των υποψηφίων εργαζομένων, διαδικασία κρίσιμης σημασίας, μπορεί να είναι αμφιβόλου αξιοπιστίας, αν διεξαχθεί μέσω των μέσων κοινωνικής δικτύωσης. Είναι συχνό το φαινόμενο να υπάρχουν υπερτιμημένες αναφορικά με τα προσόντα των υποψηφίων συστάσεις. Σε κάθε περίπτωση είναι

δύσκολο να υποκατασταθεί ο παραδοσιακός τρόπος λήψης συστάσεων.

Ένας σοβαρός κίνδυνος που μπορεί να παρουσιαστεί κατά την επιλογή προσωπικού είναι η μη διατήρηση της εμπιστευτικότητας της διαδικασίας, όπου απαιτείται, καθώς μεγαλώνει ο κύκλος των ανθρώπων που τη γνωρίζουν με συνέπεια και η πιθανότητα διαρροής. Όλα τα παραπάνω σε καμία περίπτωση δεν ακυρώνουν τα οφέλη που προκύπτουν από τα social media, απλά μας κάνουν πιο προσεκτικούς στη χρήση τους.