

Η σημασία των **Social Media** στην πρόσληψη προσωπικού

Άννα Καραδημητρίου
Αντιπρόεδρος Focus Bari A.E.

 **FocusBari**
άνθρωποι • έμπνευση • δημιουργία

#FocusBari 



Τι θα δούμε...

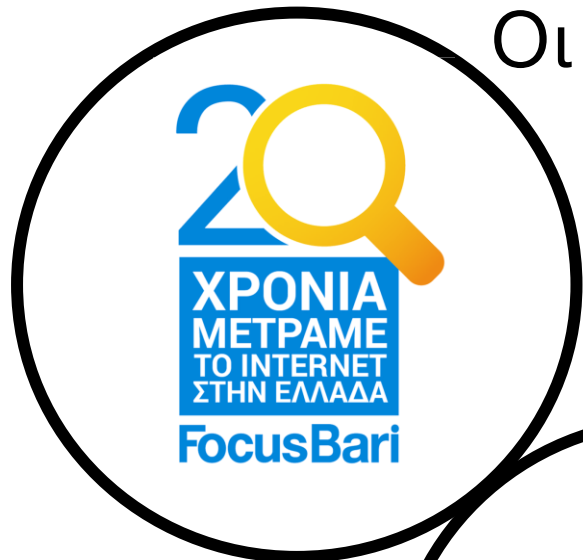
➤ Εδραίωση χρήσης και ο ρόλος τους στην **αναζήτηση εργασίας** από την πλευρά **των υποψηφίων**

**SOCIAL
MEDIA**



➤ Ο ρόλος τους στην **αναζήτηση εργασίας** από την πλευρά **των εργοδοτών**

Οι πηγές μας



Διαχρονική
έρευνα

Web id



Έρευνα σε ανέργους
FocusOnline Panel
Σεπτέμβριος 2014



Μετά-γνώση,
συνεχείς έρευνες
(26χρόνια)



Αποκλειστική Έρευνα
για το συνέδριο

σε **100** στελέχη που
έχουν ενεργό ρόλο
στην διαδικασία
πρόσληψης
υποψηφίων

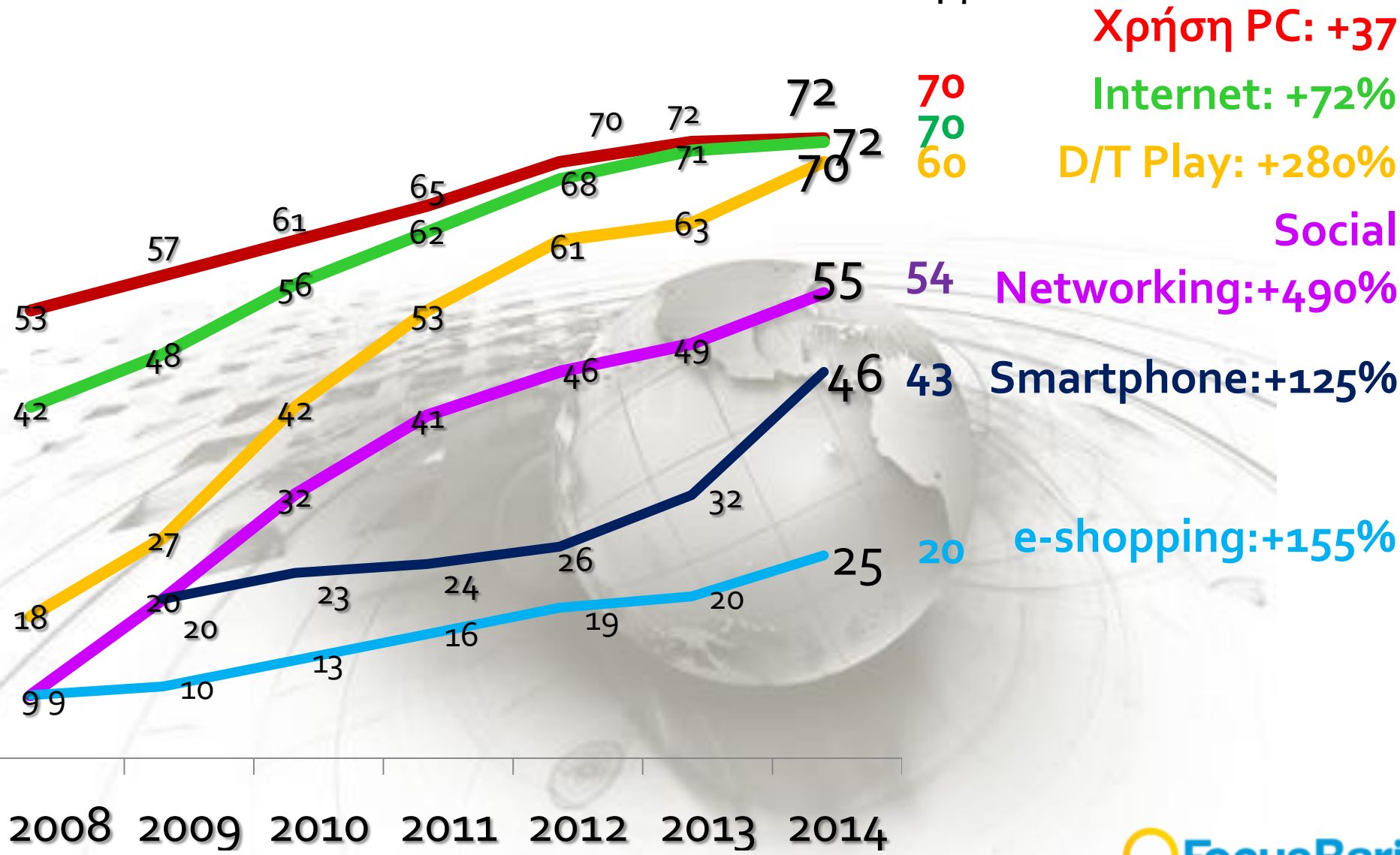
Thank You

Social Media – Γενικές Τάσεις



Οι δείκτες τεχνολογίας στην Ελλάδα

Άνεργοι



Χρήση PC: +37%

Internet: +72%

D/T Play: +280%

Social

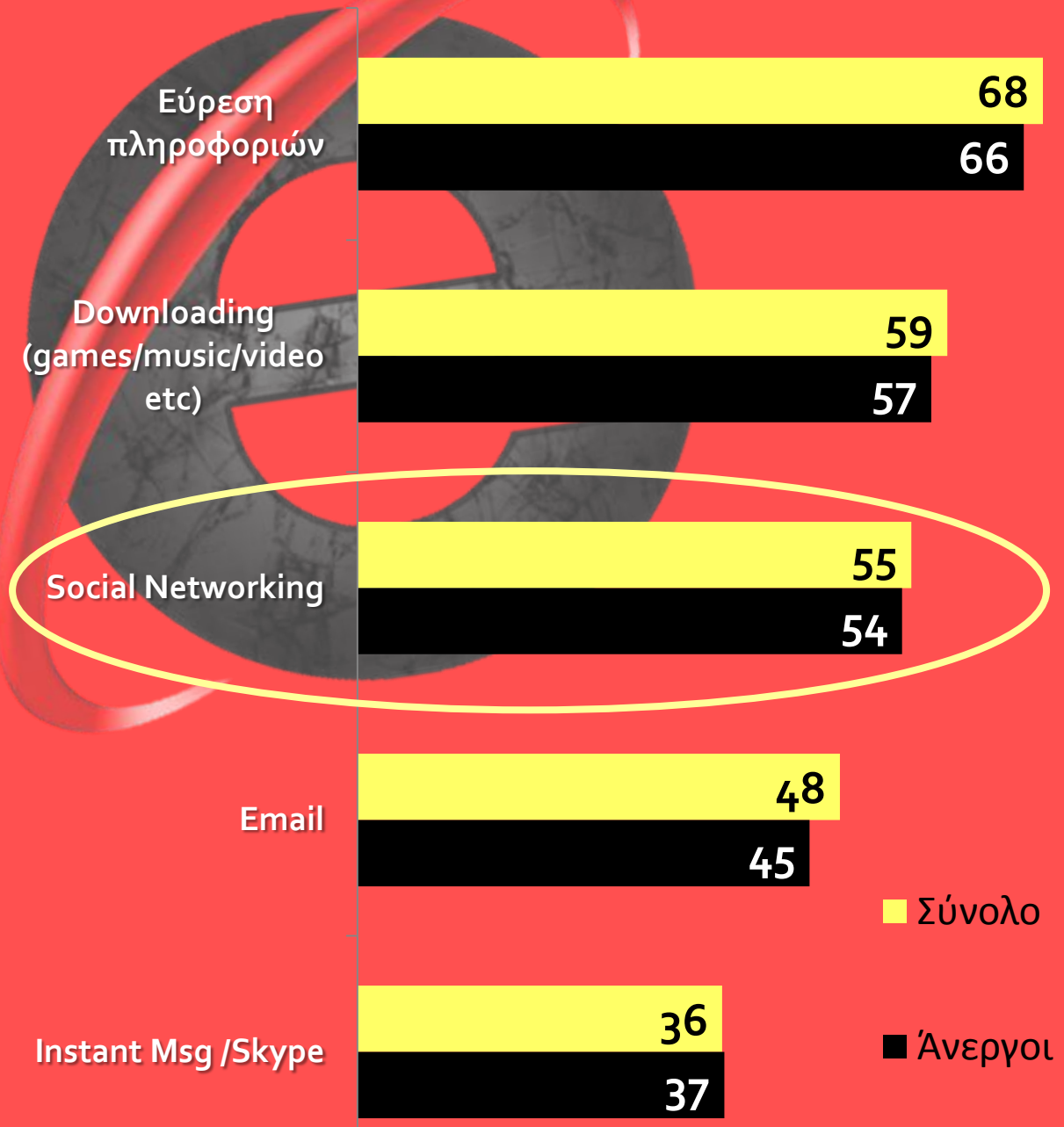
Networking: +490%

Smartphone: +125%

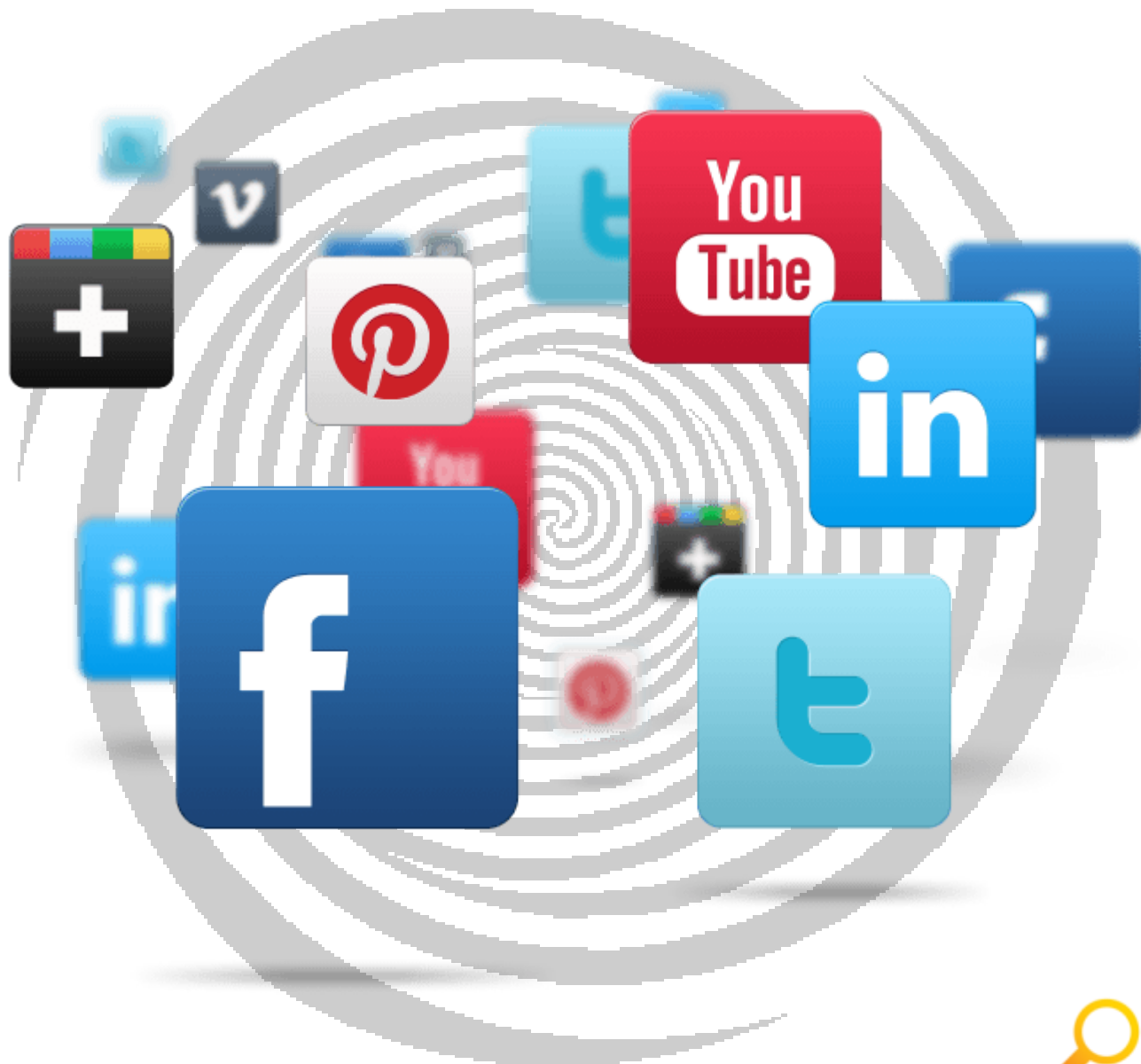
e-shopping: +155%

Βάση: 13-70, Σύνολο Ελλάδας, WebId

Τι κάνουν (μέσω ιντερνέτ);



Ας εμβαθύνουμε ...



Social Media: μέρος της καθημερινότητάς μας

Ημέρες την εβδομάδα: **5,8** κατά μέσο όρο

- Αραιότερα
- 1-2 Μέρες/Εβδ
- 3-4 Μέρες/Εβδ
- 5-6 Μέρες/Εβδ
- Καθημερινά



Διάρκεια την ημέρα: **67'** κατά μέσο όρο

- Λιγότερο από 15 λεπτά
- 15 - 30 λεπτά
- 31 - 60 λεπτά
- 60 - 90 λεπτά
- 1,5 με 2 ώρες
- 3+ ώρες



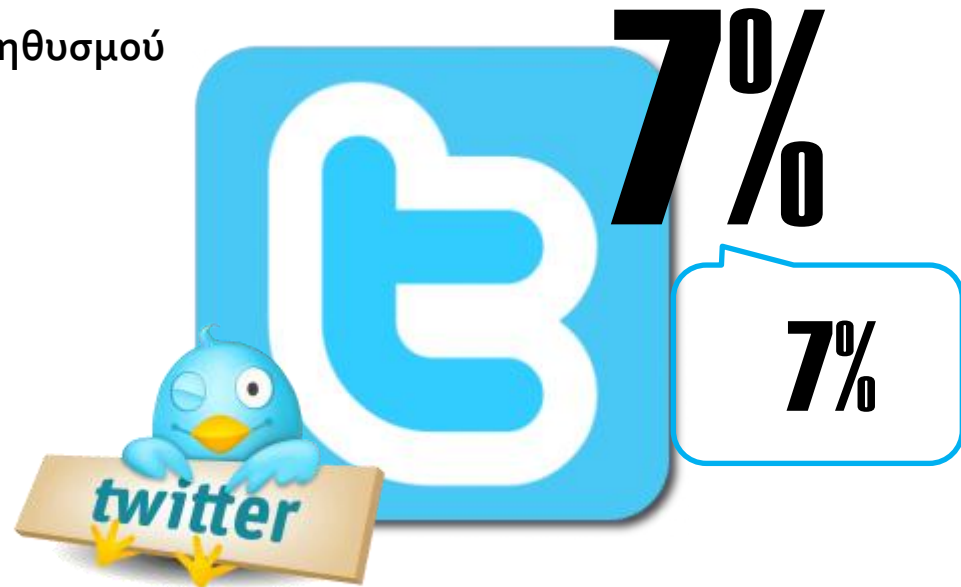
Έχουν προφίλ:

■ Σύνολο πληθυσμού
□ Άνεργοι

49%



48%



7%

7%

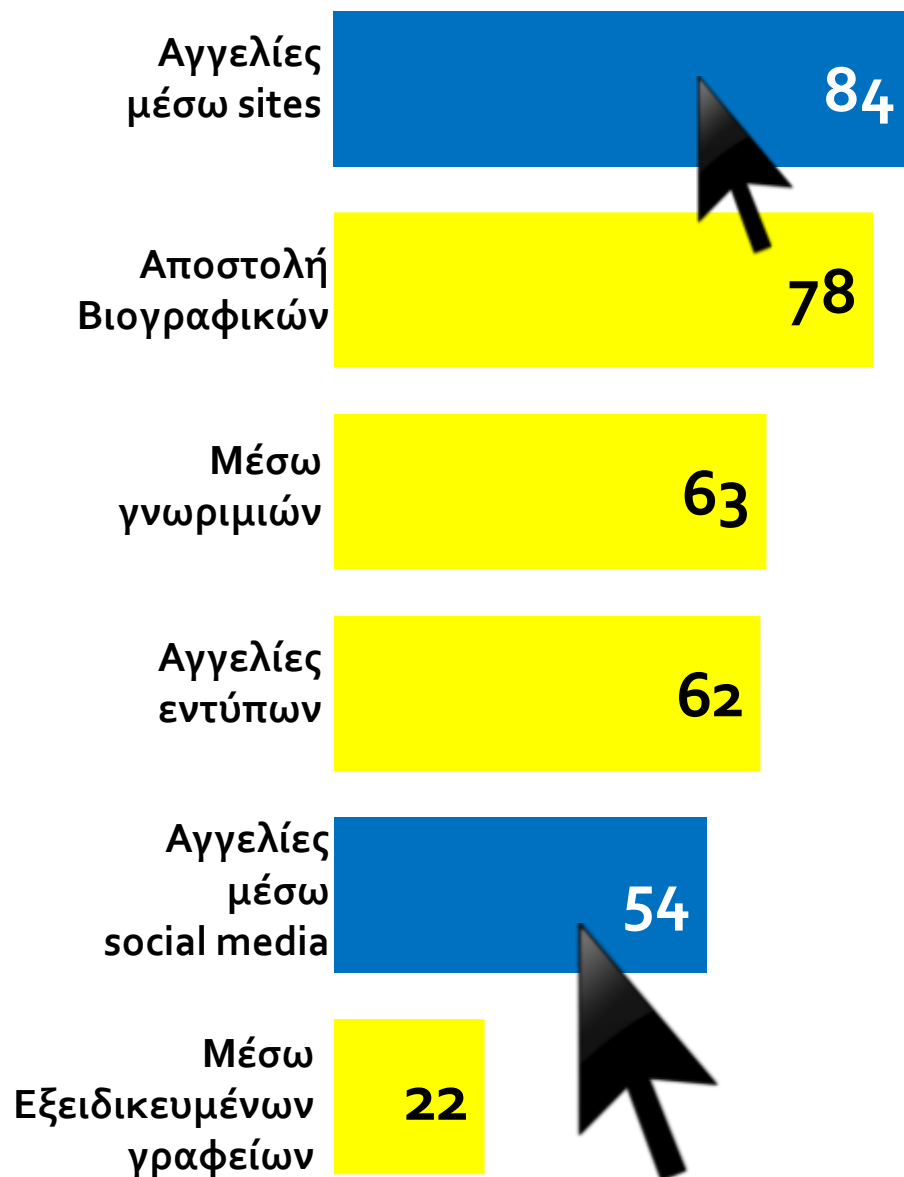


3%

3%

**Τα digital μέσα
έχουν
εδραιωμένη
θέση
στην
αναζήτηση
εργασίας
σήμερα**

Και πιο αναλυτικά...



Βάση: Σύνολο, συμμετέχοντες στο «Έρευνα σε ανέργους FocusOnline Panel» (n=1506), Σεπτέμβριος 2014.

Αγορά εργασίας: Η πλευρά των εργοδοτών





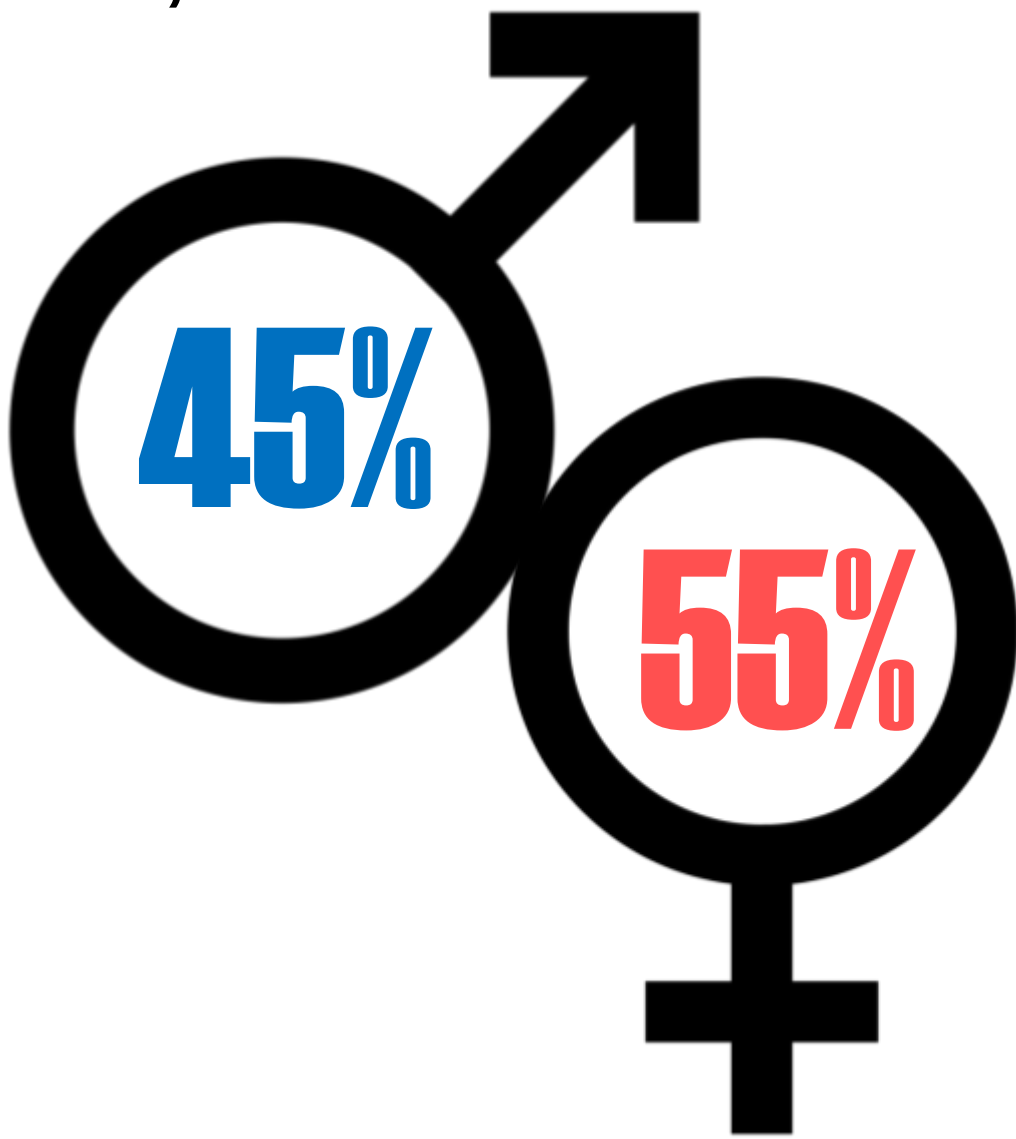
Τι κάναμε;

Ποσοτική **Online B2B έρευνα**

Λίστα στελεχών
από τη **skywalker.gr**

Δείγμα: **100 άτομα**
που **εμπλέκονται ενεργά**
στην επιλογή προσωπικού.

Ας γνωρίσουμε αυτούς
τους **100!**



86% έχουν τουλάχιστον
ένα προφίλ στα Social Media



68%

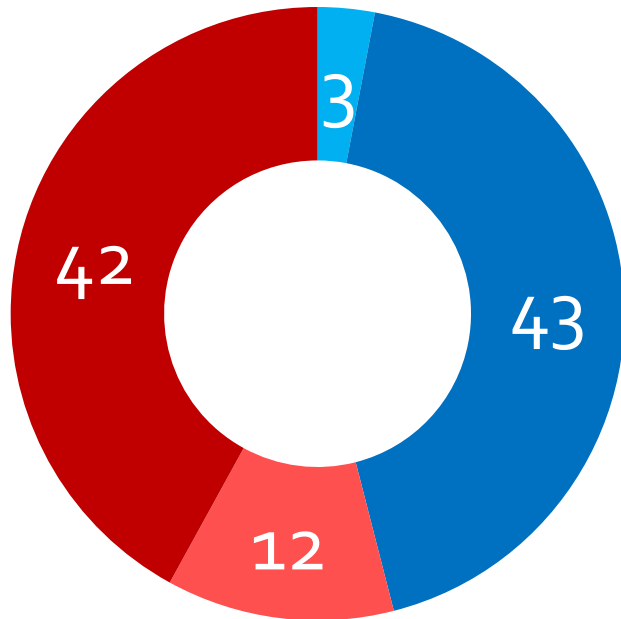
65%

20%



...και την **εταιρία** τους ...

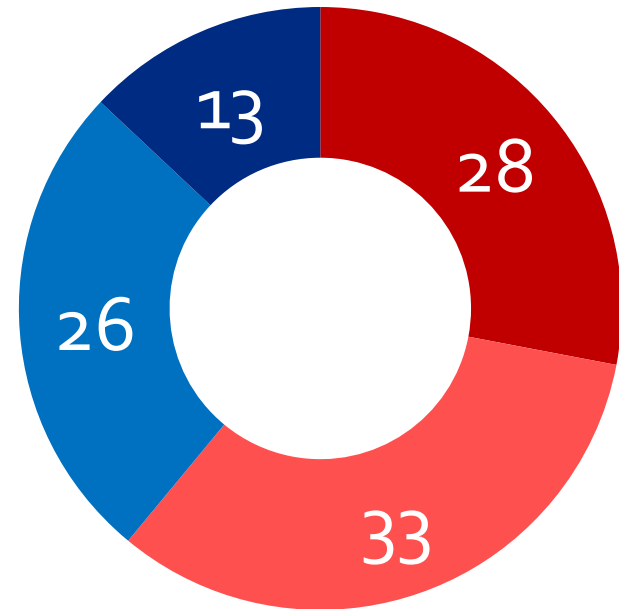
Συνεργασία με HR



- HR /Headhunters
- In-house τμήμα HR
- Συνεργασία με γραφεία HR
- Χωρίς σχετικές συνεργασίες

Μέγεθος εταιρείας

(%)



- 1-10
- 11-49
- 50-249
- 250+



Κατά μέσο όρο αναζητούν **9,2** στελέχη το χρόνο!!!

Τα εργαλεία ανεύρεσης στελεχών ...

(%)

Όσοι αναζητούν
εργασία

Job Boards
(Sites με αγγελίες και βιογραφικά)

92

84

Μέσω γνωστών/ γνωριμιών

84

63

Αγγελίες σε εφημερίδες

71

62

Μέσω Social Media

62

54

Εταιρία HR/Headhunters

51

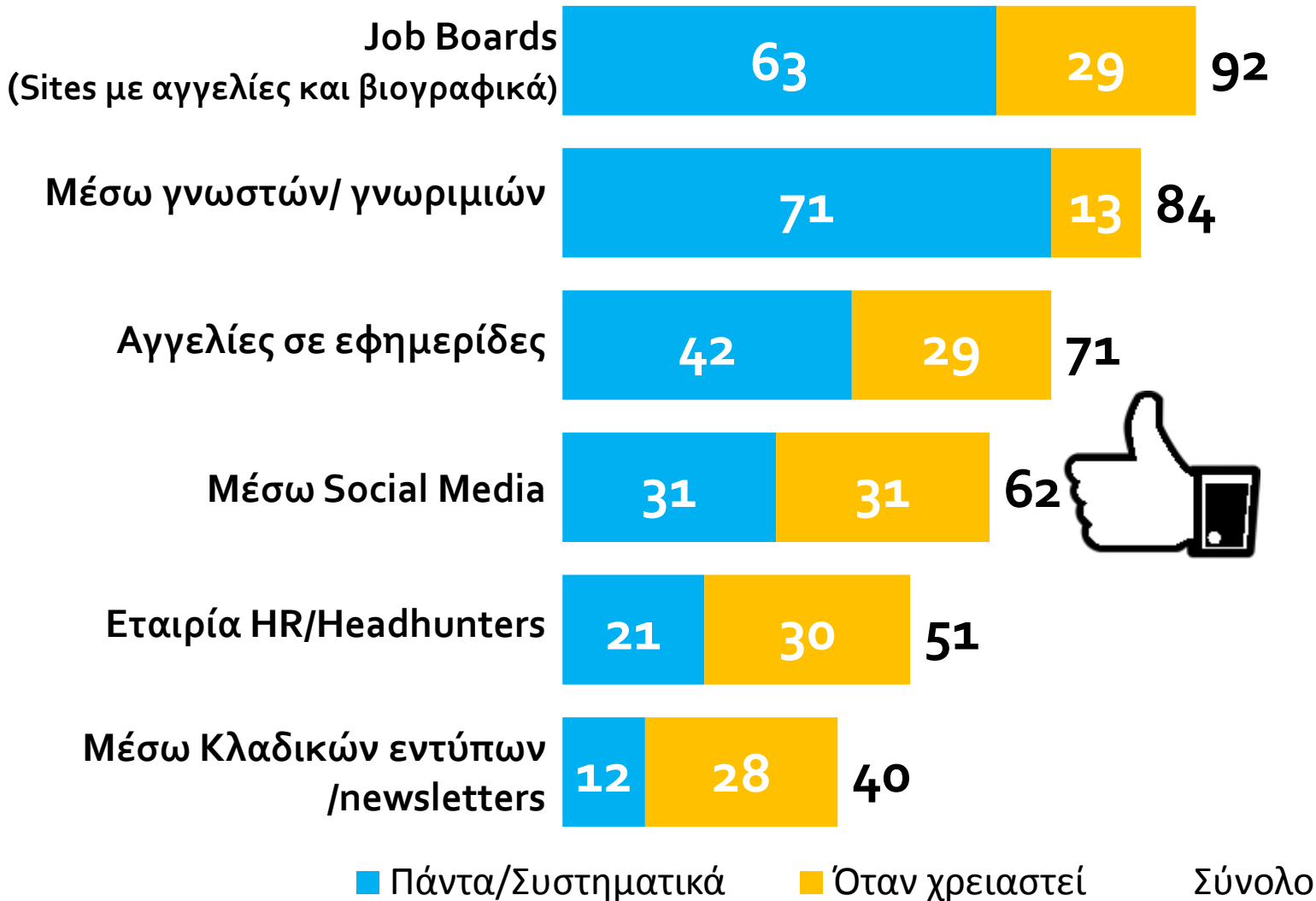
22

Μέσω Κλαδικών εντύπων
/newsletters

40

και η δυναμική τους...

(%)



■ Πάντα/Συστηματικά

■ Όταν χρειαστεί

Σύνολο

Βάση: Σύνολο (n=100)

ΕΡΕΥΝΑ SKYWALKER

Why not Social Media?

Δεν δίνουν πληροφορίες που δεν μπορώ να πάρω με άλλο τρόπο

(%)

45

Δεν το είχα σκεφτεί, αλλά μπορεί να τα χρησιμοποιήσω στο μέλλον

21

Δεν είμαι εξοικειωμένος με τη χρήση τους

11

Είμαι ενάντια στην χρήση τους / αντιδεοντολογικό

8

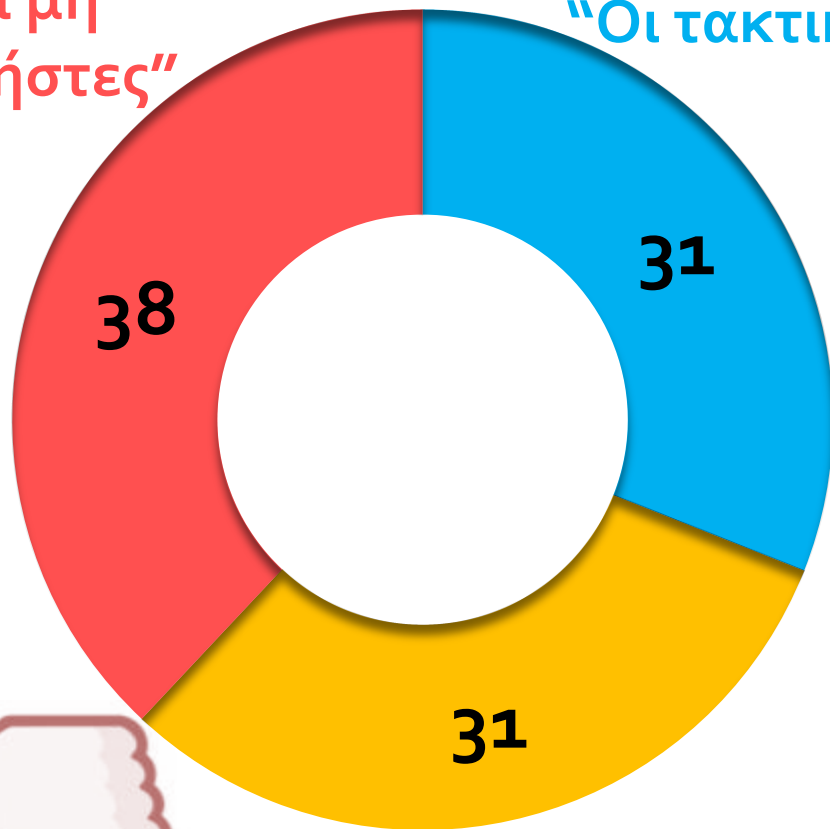
Όχι αξιόπιστα / Δεν δείχνουν την πραγματική εικόνα του ατόμου

5

Τελικά οι επαγγελματίες διακρίνονται σε ...

“Οι μη χρήστες”

“Οι τακτικοί”



“Οι ευκαιριακοί”

- Πάντα/συστηματικά
- Όταν χρειαστεί
- Ποτέ

Οι τακτικοί

Σε μεγαλύτερες εταιρίες 50+ εργαζομένων, νεαρότερης ηλικίας, στελέχη HR, προσωπικοί χρήστες sm σε υψηλότερο βαθμό

Οι ευκαιριακοί:

Κυρίως άνδρες, στρέφονται στα Social Media όταν οι άλλες μέθοδοι δεν φέρνουν αποτελέσματα, προσωπικοί χρήστες sm σε χαμηλότερο βαθμό

Μη χρήστες

Κυρίως γυναίκες, 45+ ετών, σε μικρές επιχειρήσεις, προσωπικοί χρήστες sm σε χαμηλότερο βαθμό



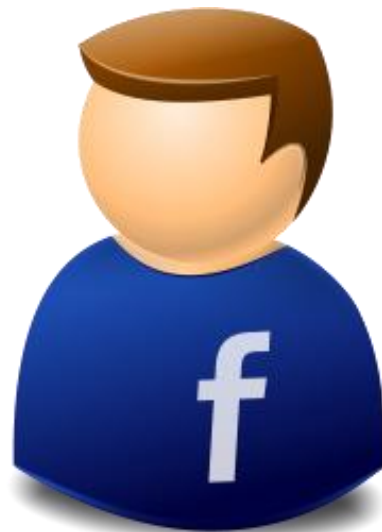
Ποια Social Media

Media

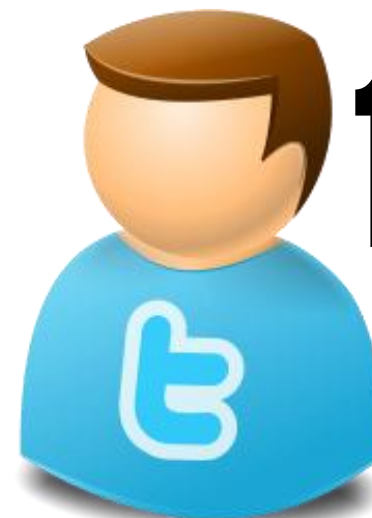
χρησιμοποιούν
στην στελέχωση;



85%



37%



18%

...και πως χρησιμοποιούν το καθένα από αυτά?

(%)

Εύρεση περισσότερων
πληροφοριών για υποψήφιο
Screening

68



60



19

Δημοσίευση
αγγελιών

55

39

21

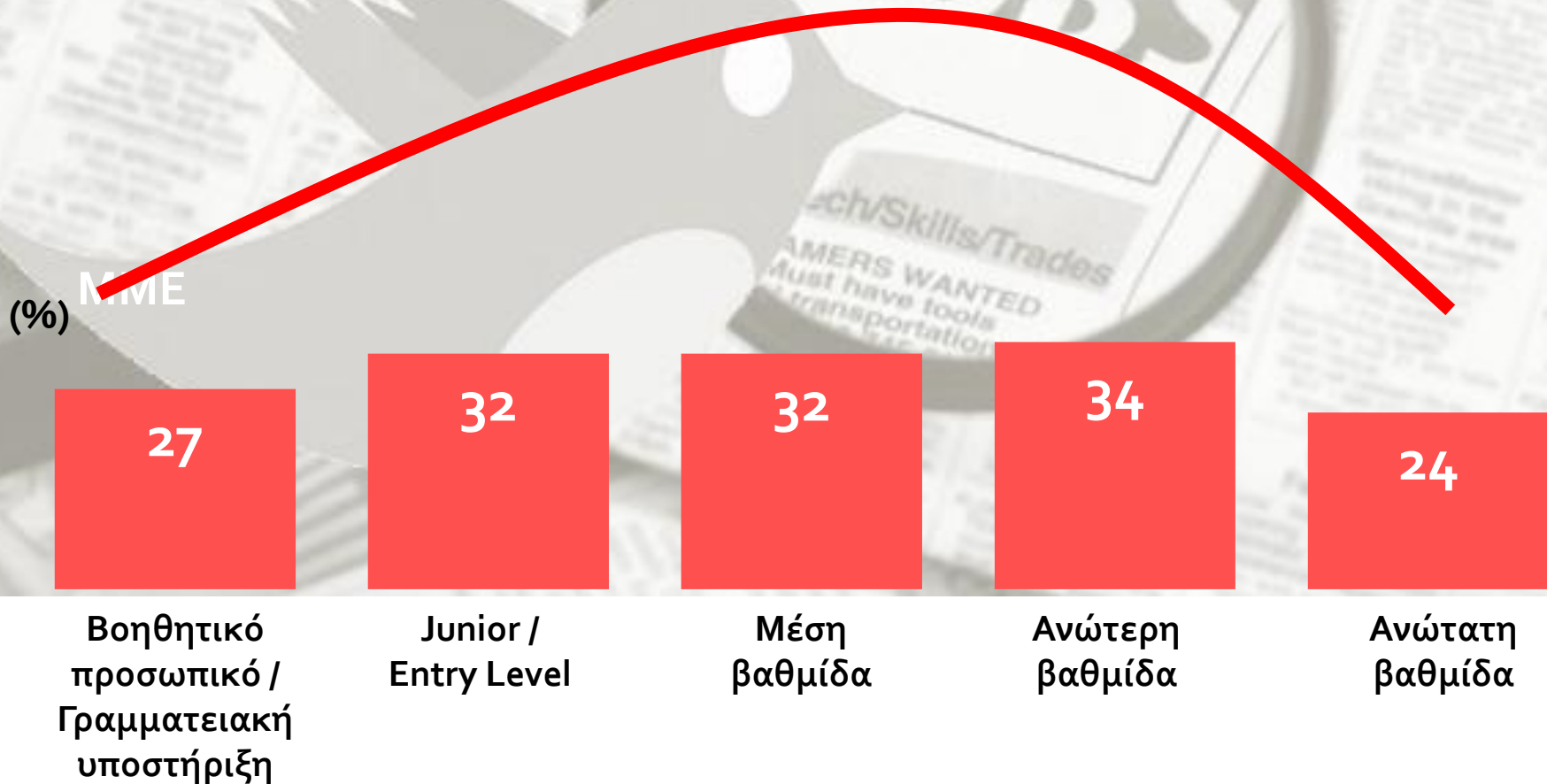
Ανεύρεση
κατάλληλων υποψηφίων

55

47

5

Ανεύρεση : για ποιες βαθμίδες υποψηφίων



Βάση: Όσοι χρησιμοποιούν τα Social Media (n=62)

Screening: ΟΙ ΑΠΟΨΕΙΣ...

Το **52%** συμφωνεί πως :
*Το Screening του υποψηφίου μέσα από
τα προφίλ του στα Social media παρέχει
μια πιο ολοκληρωμένη εικόνα
της προσωπικότητά τους*

Το **55%** συμφωνεί πως :
*Το screening του υποψηφίου θα έπρεπε
να περιορίζεται στα επαγγελματικά
Social media (Linkedin) και όχι
στα προσωπικά (Facebook).*



Screening: η πρακτική...

Σχεδόν 1 στους 2 (44%)

χρησιμοποιεί τα Social Media για Screening
**μόλις λάβει
το βιογραφικό!**

11%

*Μετά την πρώτη
συνέντευξη*

15%

*Στη μέση της
διαδικασίας επιλογής
και πρόσληψης*

Screening: ΤΟ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ...

1 ΣΤΟΥΣ 3

έχει απορρίψει
υποψήφιο λόγω Social Media

...but why?



So true....



Ψέματα για τα προσόντα τους
(19%)

Ανεβασμένες ανάρμοστες
φωτογραφίες
(13%)

Ανεβασμένα ανάρμοστα
σχόλια **(11%)**

Αρνητικά σχόλια για
προηγούμενο εργοδότη
(7%)

Ευχαριστώ πολύ!!!

Άννα Καραδημητρίου
Αντιπρόεδρος Focus Bari A.E.

 **FocusBari**
άνθρωποι • έμπνευση • δημιουργία

#FocusBari      

