

[http://www.adnkronos.com/lavoro/cerco-lavoro/2017/04/18/easyhunters-social-recruiting-cambia-dinamiche-della-ricerca-lavoro\\_r0Sq1FIO4Yq6sSd4iFRfcM.html?refresh\\_ce](http://www.adnkronos.com/lavoro/cerco-lavoro/2017/04/18/easyhunters-social-recruiting-cambia-dinamiche-della-ricerca-lavoro_r0Sq1FIO4Yq6sSd4iFRfcM.html?refresh_ce)

The screenshot shows the adnkronos website interface. At the top, there are navigation links for 'Fatti', 'Soldi', 'Lavoro', 'Salute', 'Sport', 'Cultura', 'Intrattenimento', 'Magazine', 'Sostenibilità', 'Immediapress', 'Multimedia', and 'AKI'. The main article is titled 'EasyHunters, social recruiting cambia le dinamiche della ricerca di lavoro'. It includes a sub-header 'CERCO-LAVORO' and social media sharing options. The article text discusses how social recruiting is changing job search dynamics, mentioning Francesca Contardi, managing director of EasyHunters. A video player is visible on the right side of the article.

## EasyHunters, social recruiting cambia le dinamiche della ricerca di lavoro

Il social recruiting può cambiare le dinamiche della ricerca di lavoro. A dirlo EasyHunters, società di ricerca e selezione che offre servizi di recruitment digitali a elevata qualità. Tutti i social network, anche quelli che per natura non hanno nulla a che fare con la professione, sono usati dai selezionatori per controllare una referenza, ma anche per comprendere, ancora prima di incontrarla, alcune caratteristiche o tratti caratteriali di un candidato.

"Viviamo -dichiara Francesca Contardi, managing director di EasyHunters- in un'epoca di iper-connessione, in cui tutte le informazioni viaggiano online. E i social, in quest'ottica, spesso forniscono molte più informazioni di quanto un candidato possa fare durante il colloquio e sono uno strumento indispensabile per la verifica delle informazioni fornite, delle referenze o delle competenze".

Il lavoro passa (anche) attraverso i social network. Tutto ciò che viene postato online contribuisce alla creazione della nostra identità sociale e comunica, in modo molto chiaro, cosa pensiamo o a

cosa ci interessiamo. Una vetrina molto ampia, che comprende le esperienze professionali, ma anche il modo di essere e alcuni tratti della personalità di ogni candidato.

"La digitalizzazione -continua Francesca Contardi- ha radicalmente cambiato anche il mercato delle risorse umane. Da un lato, non è più possibile occuparsi in modo efficace e professionale di selezione, senza affiancare alla valutazione classica del curriculum, anche un controllo della presenza online; dall'altro, invece, i social network diventano un database potenzialmente infinito per trovare candidati (39 milioni di italiani connessi alla rete e ben 31 milioni quelli con un account social), comprenderne le attitudini e conoscerne i valori, gli interessi e il modo in cui si relazionano online e, di conseguenza, anche offline".

I social network, quindi, rappresentano una vetrina che, se usata in modo corretto, è davvero molto potente. "Questi strumenti - avverte Contardi - possono essere utili a tutti, indipendentemente dal lavoro svolto o dal grado di seniority. Funzionano per il manager che, dopo anni di lavoro in una multinazionale, decide di fondare la sua azienda e ha bisogno di essere riconosciuto come esperto e, quindi, credibile".

E naturalmente, aggiunge, "funzionano per i più giovani che hanno bisogno di farsi conoscere: le foto del designer su Instagram, gli articoli del giornalista su un blog o su LinkedIn o, ancora, la preparazione di un piatto di un giovane chef su Youtube: in fase di ricerca, questi mezzi sono una vera e propria potenza, che se gestita male può essere un boomerang molto pericoloso".

E, vista l'importanza dei social per le assunzioni, EasyHunters suggerisce alcuni consigli per una corretta presenza online. Per prima cosa, fare attenzione alle foto pubblicate, in particolare quelle private che ci ritraggono in momenti di relax. In questo caso, bisogna evitare di lasciare il proprio profilo social completamente aperto anche a chi non fa parte della nostra lista di amici e per il mondo lavorativo pubblicare foto professionali. Poi, avere contenuti coerenti: se all'interno del nostro curriculum indichiamo una serie di informazioni, come banalmente possono essere passioni o hobby, è bene che in rete e, quindi, su Facebook, su Twitter compaiano le stesse informazioni. E' poi importante connettersi con altri professionisti, ma non bisogna diventare degli stalker. Cercare, inoltre, di mandare richieste mirate, ma non ossessive.

Ma come gestire al meglio i profili? Su LinkedIn evidenziare le esperienze più importanti e, se possibile, raccogliere referenze per il proprio lavoro che possano sottolineare i risultati raggiunti e le competenze; aggiornare il proprio profilo costantemente e creare contenuti interessanti. Non meno importante, partecipare a discussioni all'interno dei gruppi. Sempre su LinkedIn evitare qualsiasi contenuto inappropriato, come ad esempio un post per affittare una casa al mare o la foto del proprio animale domestico e connettersi con altri professionisti perché aiuta a mostrare la propria esperienza e le proprie passioni.

Su Facebook, invece, bisogna fare attenzione alle foto pubblicate. Aggiungere contatti lavorativi, solo se si vuole usare Facebook come un network professionale. In questo caso, ovviamente, occorre prestare la massima attenzione ai contenuti che vengono pubblicati. Attenzione alla privacy: meglio evitare di lasciare il profilo completamente aperto anche a chi non fa parte della nostra lista di amici. Sui contenuti meglio privilegiare la qualità, piuttosto che la quantità. Seguire aziende e partecipare a gruppi che riguardano il proprio ambito professionale. Questo può essere un modo per raccogliere informazioni (e non presentarsi impreparati a un eventuale colloquio) e farsi notare dagli head hunters.