

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВОГО СЛЕДА НА КАРЬЕРНЫЕ ПЕРСПЕКТИВЫ

Асеев Г. В. (Университет ИТМО)

Научный руководитель – кандидат экономических наук, доцент Гаврилюк Е. С.
(Университет ИТМО)

Введение. Когда речь заходит о трудоустройстве, в условиях цифровой экономики и возрастающей значимости таких источников информации о кандидатах, как их социальные сети и цифровые следы, компании всё чаще анализируют социальные сети кандидатов, принимая во внимание особенности, потребности и интересы разных компаний.

Контролируя и отслеживая свой цифровой след в социальных сетях, можно повысить шансы на трудоустройство в компанию мечты уже на начальных этапах контакта с работодателем и инициирования процесса трудоустройства: скрининг HR и проверка службы безопасности.

Основная часть. Изучение цифрового следа человека позволяет осуществлять анализ и моделирование его физиологических, психологических и когнитивных особенностей [1]. Данные из социальных сетей также активно применяются для оценки занятости различных социальных групп, что позволяет делать прогнозы о профессиональной устойчивости кандидата и его карьерных перспективах [2].

Даже если потенциальный кандидат не указывает ссылку на страницу в социальных сетях в своём резюме, рекрутеры, скорее всего, всё равно будут искать онлайн профили пользователя. Опрос работодателей показал, что 84% из них проверяют страницы соискателей в соцсетях, причем 22% делают это при отборе на любые позиции [3].

Чем выше должность, тем с большей вероятностью профиль потенциального сотрудника в сети будет изучен. Служба безопасности может познакомиться с профилем сотрудника уже на финальной стадии его приёма на работу. Обычно, на этом этапе уже не важны увлечения сотрудника и то, как активно он ведёт социальные сети – здесь изучается именно на контент, который может быть размещён в профиле и его содержание. Если говорить о скрининге со стороны HR, страницы кандидатов просматривают с целью формирования первого впечатления о них до приглашения на собеседование и после самого собеседования, чтобы составить примерное впечатление – подошёл бы человек в коллектив или следует продолжить искать кандидатов.

На данный момент люди, ищущие работу, прибегают к следующим вариантам повышения вероятности прохождения проверки социальных сетей:

1. Создают ненастоящие аккаунты;
2. Делают специальные подборки личных фото;
3. Удаляют контент со своей страницы;
4. Начинают подписываться на тематические аккаунты с целью сформировать правильное впечатление у потенциального работодателя [4].

Чаще всего рекрутеры обращают внимание на определённые пункты:

1. Профессиональные достижения: участие в проектах, публикации, сертификаты и другие свидетельства профессионального роста.
2. Качество контента: стиль общения, грамотность, способность ясно излагать мысли.
3. Активность и вовлеченность: участие в профессиональных сообществах, обсуждениях, наличие рекомендаций.
4. Личностные качества: лидерские способности, умение работать в команде, инициативность.
5. Репутация: отзывы коллег, упоминания в профессиональных кругах.

Также периодически рекрутеры проверяют отдельно профессиональные социальные сети, например, Glassdoor или LinkedIn. Согласно исследованию, наличие у специалиста

профиля в профессиональной социальной сети и грамотное управление этим профилем могут оказать значительное положительное влияние на его карьеру [5].

Перед трудоустройством рекрутеры проверяют социальные сети кандидата разными способами: поиском по имени, фото, сопоставлением информации из резюме с профилем в интернете, а также запросом рекомендаций у бывших коллег и работодателей. Последним зачастую занимается именно служба безопасности.

Кандидатам на новое место работы перед отправкой резюме приходится проделывать немалый путь для повышения своих шансов на трудоустройство: чистить и фильтровать информацию на странице, менять настройки приватности, что, кстати говоря, также может насторожить рекрутера, менять позиционирование своего профиля, создавать профессиональный имидж и перепроверять все свои социальные сети на наличие чего-то непригодного для той или иной компании.

Выводы. Цифровой след играет всё большую роль в процессе трудоустройства. Работодатели используют социальные сети для оценки кандидатов, и с каждым годом делают это всё чаще. Грамотное управление своей цифровой репутацией позволяет контролировать, какую информацию видят рекрутеры, и тем самым формировать положительный имидж. Регулярный аудит своего профиля в социальных сетях – трудозатратный для человека по времени процесс, поэтому далеко не всегда у кандидатов получается получить место в заветной компании.

Список использованных источников:

1. Каптур В.В., Губанов А.В., Фещенко А.В., Изофетова М.С., Кобенко А.В. — Взаимосвязь образовательных достижений старшеклассников и их цифрового следа в социальной сети // Педагогика и просвещение. – 2020. – № 4. – С. 37-51.

2. Шичкин И. А. Использование потенциала социальных медиа в профилировании и атрибутизации неустойчивой занятости социально-демографических групп населения России // Уровень жизни населения регионов России. – 2022. – Том 18. – № 4. – С. 491-501.

3. Не пригласили на работу? Возможно, проблема в вашем профиле в соцсетях. – Текст: электронный // hh.ru. – 2021. – URL: <https://spb.hh.ru/article/24311> (дата обращения: 14.12.2024).

4. Профилем не вышли. – Текст: электронный // Коммерсантъ. – 2023. – URL: <https://www.kommersant.ru/doc/6295764> (дата обращения: 14.12.2024).

5. Овезбердыева А. Г., Гараев А. Б. ЦИФРОВОЙ СЛЕД: КАК ДАННЫЕ ОПРЕДЕЛЯЮТ НАШЕ БУДУЩЕЕ // Символ науки. – 2023. – №9-2. – С. 40-42