

## Recrutare prin recomandare

Cunoscuții îți pot semnala noi oferte de locuri de muncă și îți pot pune chiar o vorbă bună pentru a fi selectat mai ușor pentru interviu. Recomandările prietenilor sunt o bună metodă de recrutare, spun specialiștii. Iar de beneficii au parte toate părțile implicate.



Marian a bifat deja șase locuri de muncă până la 30 de ani. „N-am contribuit cu plicuri, sacoșe cu caltaboși sau cu sticle cu vin pentru a facilita angajarea mea. Nu m-am bazat nici pe scrisori de recomandare. Unele sunt chiar frumoase și profesioniste, dar până acum, deși am solicitat și

am și primit astfel de documente de la foști angajatori, nu mi-au folosit la absolut nimic”, scrie Marian pe [www.imicautjob.ro](http://www.imicautjob.ro), un blog de nișă adresat celor care își caută o slujbă.

A obținut prin intermediul recomandărilor directe de la profesori, prieteni, cunoștințe - chiar și mai îndepărtate -, foști colegi de serviciu sau chiar de la un fost angajator patru dintre joburile avute până în prezent. O rețea extinsă de cunoștințe este foarte importantă atunci când ieși „la vânătoare” de locuri de muncă, spune el, pentru că îți poate da acces la mai multe informații de interes pentru tine.

### Urmăriți aici un [clip](#) despre cum să folosești rețelele sociale pentru a obține un job

„Gândiți-vă la câtă informație are acces pe Facebook o persoană cu 5.000 de prieteni comparativ cu o persoană cu 50 de prieteni. Cât despre prietenii reali, aceștia au propriile lor cunoștințe, citesc, se uită la TV și pe internet; prin urmare, pot fi considerați ca o extensie a capacității tale de căutare și de relaționare”, explică Marian. De exemplu, adaugă el, îți pot spune de un anunț de angajare pe care l-au văzut pe un site cu joburi sau de faptul că un cunoscut de-al lor, antreprenor, are nevoie de un om pentru contabilitate.

## **Cum soliciți sprijinul amicilor**

Mulți români sunt încă în căutarea unui nou loc de muncă. Angajatorii au înregistrat un număr-record de aplicații în primele zile ale anului 2011, cu 107% mai mare față de perioada similară a anului trecut și de patru ori mai mare decât în ianuarie 2008, după cum arată statisticile site-ului de recrutare Myjob.ro.

Căutarea lor se bazează însă în mare măsură pe metodele tradiționale, iar condițiile pieței s-au schimbat, spun specialiștii. „În contextul actual, dorința angajatorilor de a găsi oameni foarte bine pregătiți și potriviți din punct de vedere al personalității a crescut foarte mult. Activitatea agențiilor de recrutare a scăzut simțitor și companiile se descurcă, în general, fără ajutorul lor. Și-atunci modalitatea cea mai simplă prin care un CV ajunge să fie selectat la departamentul de Resurse Umane este recomandarea”, spune Irina Dumitrache, consilier în carieră la [www.cariera.me](http://www.cariera.me).

## **Citiți și: Instrumentele de business ale viitorului**

Aceasta spune că oamenii sunt deschiși spre a căuta un loc de muncă în acest mod, dar, de multe ori, nu știu cum să o facă. „Dacă îți vei suna un prieten pe care nu l-ai mai văzut de jumătate de an și o să-l rogi să te recomande undeva, probabil nu vei obține cel mai dorit răspuns”, spune ea. De aceea, trebuie luate în considerare două aspecte înainte de a începe căutarea: cine sunt persoanele la care apelezi și ce vrei exact să obții de la ele - să afli o informație?, să te recomande în organizația în care lucrează?. „Mesajul este simplu: «Sunt în căutarea unui nou loc de muncă». Apoi vine rugămintea. Nu uitați un amănunt important: mulțumiți pentru sprijinul primit”, spune consilierul în carieră de la [www.cariera.me](http://www.cariera.me).

## **Companiile încurajează recomandările**

Căutarea unui loc de muncă prin intermediul recomandărilor directe nu este un proces într-un singur sens, dinspre candidat spre companie, ci și inversul este valabil. Reprezentanții companiei Adobe și-au dat seama de potențialul pe care îl are căutarea unui angajat prin intermediul cunoștințelor celor interesați de domeniul în care activează, așa că au lansat, în vara anului trecut, campania „Puneți prietenii să lucreze pentru tine”. Oamenii erau încurajați să trimită CV-urile prietenilor care aveau aptitudinile necesare pentru un anumit job, primind ca recompensă 1.000 de euro dacă prietenul recomandat era cel ales.

Cei de la Adobe spun pe blogul companiei că, deși nu duc lipsă de oferte, sunt siguri că pe piață există și alți oameni buni de care nu au dat și pe care i-ar putea cunoaște astfel. Ca sfat pentru cei care voiau să intre în joc, aceștia recomandau căutarea prietenilor potriviți pe rețelele de socializare LinkedIn, Facebook, căutarea lor în folderul de prieteni de pe e-mail, pe Yahoo Messenger sau în compania în care lucrau.

## **Avantaj doar la selecția CV-ului**

Chiar dacă unii dintre candidați sunt recomandați de prieteni, iar alții vin la interviu prin alte metode de recrutare, toți sunt tratați la fel, spun specialiștii în resurse umane. „Singura etapă pe care este posibil să o sară o persoană recomandată este selecția CV-ului pentru interviu. În plus, o recomandare poate veni

cu unele comentarii suplimentare care să convingă, în cazul în care criteriile de bază sunt îndeplinite. Mai departe nu există însă nicio diferențiere", spune consilierul Irina Dumitrache. „Persoana care recrutează trebuie să vadă dacă respectivul candidat este potrivit postului. Cel care îl recomandă nu știe întotdeauna cerințele jobului respectiv. Plusul este recomandarea, dar apoi candidatul intră în procesul normal de selecție", spune și Daniela Necefor, managing partner al companiei Total Business Solutions (TBS).

Nimeni nu dorește să angajeze o persoană incompetentă doar pentru că a fost recomandată de X sau de Y, spune Marian, de la [www.imicaut-job.ro](http://www.imicaut-job.ro). „Procesul de recrutare în sine are o anumită doză de subiectivism, ca orice alt proces din lume condus de oameni. Stă în puterea specialistului să evite influențele externe ce ar putea perturba selecția. Profesioniștii cu experiență evită ușor capcanele", spune el.

"Modalitatea cea mai simplă prin care un CV ajunge să fie selectat la departamentul de Resurse Umane este recomandarea."

Irina Dumitrache consilier în cariera

### **Relațiile contează**

Un studiu realizat de o multinațională specializată în consultanță în managementul carierei arată că tot mai multe persoane care își caută job cer ajutor prietenilor. Rezultatele au arătat că relațiile cu prietenii au dus la obținerea unui loc de muncă în cazul a 45% din candidați, față de 41% în anul precedent.

### **„Instrucțiuni" de utilizare**

Ali Chambers, vicepreședinte al companiei de recrutare ClearRock, vorbește în revista „Fortune" despre cum să folosești rețelele de socializare pentru a găsi un loc de muncă.

1 Gândește-ți imaginea digitală ca pe un brand;

2 Alătură-te grupurilor de pe LinkedIn sau Facebook în care sunt oameni din domeniul în care activezi;

3 Elimină orice discrepanțe între CV-ul tău și profilurile online;

4 Dedică un spațiu pe Facebook și prezentării tale profesionale;

5 Include scurte referiri despre joburile care te-ar putea interesa în statusurile și în postările tale, măcar din când în când;

6 Asigură-te că profilurile de pe rețelele sociale sunt publice;

7 Include link-ul profilului de LinkedIn în semnătura e-mailului tău;

8 Folosește headline-ul de pe LinkedIn pentru a-ți demonstra abilitățile;

9 Poziționează-te ca expert în zona în care activezi;

10 Updatează-ți în permanență profilurile de social media!

### **„Socializarea" poate fi folosită ca un instrument-cheie**

Peste 80% din angajatorii americani apelează acum la LinkedIn și la alte rețele sociale pentru a căuta candidați potriviți și pentru a afla mai multe despre persoanele ale căror CV-uri le au pe masă, scrie revista „Fortune". Și românii au început să folosească din ce în ce mai mult internetul ca sursă de căutare a unui nou job, fie că o fac trimițând CV-uri și scrisori de intenție pe site-urile de recrutare, fie că folosesc rețele de socializare precum LinkedIn, Facebook sau Twitter.

### **„Unelte" de recrutare**

Rețelele sociale au fost introduse și de specialiștii în resurse umane ca instrumente în procesul de recrutare. „Există companii care folosesc aceste site-uri ca pe oricare altele de specialitate, consacrate deja în România. Nu sunt multe însă. Românii sunt mai conservatori și acceptă greu noile metode de contactare - mă refer și la angajatori, dar și la angajați", spune consilierul în carieră Irina Dumitrache.

Daniela Necefor de la Total Business Solutions spune că și compania din care face parte a introdus rețelele sociale ca unelte de lucru de doi-trei ani, dar că se bazează mai mult pe cea specializată - LinkedIn. „Vezi deja CV-ul, iar dacă nu e bun, nu îl mai contactezi. E mai simplu. Are și adresa privată pe care îi poți transmite un mesaj. Iar răspunsurile au fost pozitive", spune Necefor, care adaugă că se folosește această rețea pentru găsirea unor candidați pentru funcții de la middle la top management și pentru poziții din zona economică sau PR.

## Nu toți te vor ajuta

Totuși, rețelele sociale pot întinde și capcane, întrucât nu toate cunoștințele de acolo sunt și prieteni reali. Marian a început să scrie despre cum îți poți folosi prietenii pentru a găsi un nou job pornind tocmai de la o discuție de pe LinkedIn, declanșată de o utilizatoare care era dezamăgită pentru că nu reușea de doi ani să-și găsească o slujbă folosindu-și rețeaua de cunoscuți.

„Când vorbim despre «prietenii virtuali» - care, de fapt, sunt persoane necunoscute nouă - ne referim la relații virtuale. Găsirea unei slujbe e un proces cât se poate de concret, iar recomandările înglobează în ele și un capital de încredere al individului care face acest gest. De ce ai recomanda o persoană pe care nu ai văzut-o niciodată, nu i-ai văzut reacțiile în diferite situații?", explică Marian, adăugând că o recomandare eronată îți va dizolva rapid capitalul de credibilitate, periclitând, de fapt, o relație reală. „Deocamdată, rețelele sociale rămân o sursă bună și rapidă de informare, în câțiva ani vom putea stabili mai clar cât de important poate fi rolul lor în găsirea unui job", completează el.

## Un proces prin care toate părțile câștigă

### O recomandare poate aduce o recompensă



Recomandările le aduc beneficii atât candidaților, cât și celor din departamentele de resurse umane și celor care au făcut recomandarea respectivă. „Angajații de la Resurse Umane se pot baza mai mult pe o recomandare făcută de o persoană din interiorul organizației sau de un cunoscut decât pe un CV venit, de cele mai multe ori, pe cale electronică, impersonal", spune Irina Dumitrache, consilier în carieră. Tocmai de aceea sunt și organizații care chiar își recompensează angajații care au făcut recomandări și acestea s-au transformat în colaborări, adaugă ea. „Recompensăm lucrurile bune, care vrem să se repete. De-aceea sistemul recomandărilor va continua și va funcționa", explică Irina Dumitrache.

Același lucru este subliniat și de Daniela Necefor. Aceasta adaugă că și agențiile de recrutare au un sistem propriu de căutare a celor mai buni candidați prin intermediul recomandărilor. „Avem și noi networkingul nostru. Atunci când cunoaștem câteva persoane foarte bune pe un domeniu, cu care am mai colaborat, le sunăm și le întrebăm dacă știu pe cineva pentru poziția respectivă. Sau avem candidați care nu acceptă jobul respectiv și atunci îi întrebăm dacă nu știu pe altcineva pe care l-ar putea recomanda", spune Daniela Necefor, de la TBS.

Acesta este doar unul dintre motivele pentru care sistemul recomandărilor directe se va dezvolta în viitor. Al doilea motiv este creșterea numărului de utilizatori ai rețelelor sociale, zone în care căutarea este mult mai eficientă - poți atinge un public-țintă foarte mare în foarte scurt timp.