

# NÁBOR TECHNICKÝCH PROFESÍ A DALŠÍ SOCIÁLNÍ SÍTĚ

Co uděláte ráno jako první potom, co vstanete? Zajdete si na kariérní stránky nějaké firmy? Asi ne. Spousta lidí a hlavně většina těch, kteří do pracovního trhu vstupují, jako první zapnou sociální síť. Můžeme si o nich myslet cokoliv, ale jak říká Jára Cimrman, je to asi to jediné, co můžeme dělat. Tak je pojďme využít ve vlastní, recruiterský, prospěch.

Pojďme si nejprve rozlišit sociální sítě a jejich cílovku. Samozřejmě nejde vše bagatelizovat, jsou to spíše obecné rady a přizpůsobte si je své aktuální potřebě.

## FACEBOOK

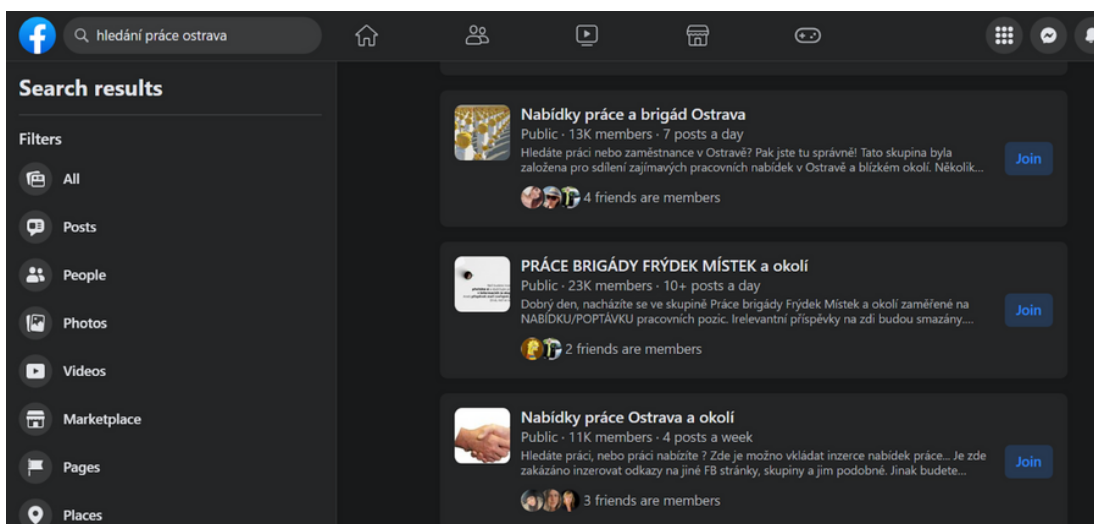
- super místo na inzerci pozic do výroby, gastru, skladů a dalších modrých límečků, ale najdete tam stejně třeba lidi na marketing, recruiters a další pozice, které jsou na FB odkázány
- aktuálně tam najdete spíše generace X a Y (tedy narození 1965-1997)

**Jak na to?** Zkusím vám to ukazovat názorně.

Budu potřebovat najít skladníky v Ostravě

1. pokud chcete inzerovat, oslovovat a komunikovat pod svým jménem (což je vždy osobnější a tedy efektivnější), doporučuji si založit druhý profil, který nebude váš osobní. Třeba Tamara\_Ksandrova\_Ostravska\_recruiterka (opravdu nechcete, aby vám lidi psali v noci na váš osobní facebook). Poproste vaše přátele o sdílení.
2. najděte si už funkční skupiny, kam byste mohli vaše nabídky práce bezplatně inzerovat nebo kam dávat vědět, že aktuálně nabíráte

Já jsem našla třeba tyto možnosti. Celkem kolem 20 skupin, které se zaměřují na práci na Ostravsku.



# NÁBOR TECHNICKÝCH PROFESÍ A DALŠÍ SOCIÁLNÍ SÍTĚ

## FACEBOOK - POKRAČOVÁNÍ

3. vytvořte firemní stránku vaší společnosti - dávejte tam neformální informace, fotky z akcí, fotky z běžného dne, benefity, aktuální pozice které obsazujete a další obsah. Pravidelně jej spravujte a vždy odpovídejte na komentáře, i ty negativní (na FB s nimi bohužel musíte počítat - nemažte se, reagujte a vždy si „zachovejte tvář“)

4. video obsah: Video má na Facebooku velký dosah. Vytvářejte krátká videa o pracovním prostředí, týmu, ať už jsou to rozhovory nebo virtuální prohlídky.

5. Facebook Live: udělejte si čas od času živá vysílání, ve kterém můžete odpovídat na otázky týkající se náboru, práce nebo společnosti.

6. vytvářejte události: můžete vytvářet online webináře, prezentace nebo Q&A sezení týkající se náboru a kariéry.

Krásným příkladem takového spojení všech bodů je třeba FB stránka “Kariérního centra VŠB TU Ostrava”

<https://www.facebook.com/karieraostrava>

Mimochodem, už jste přemýšleli o přímém oslovování na Facebooku? U hodně lidí je neoblíbený. A já osobně, pokud můžu, kouknu ještě, zda daný kandidát má LinkedIn a oslovím jej touto formou - zde to totiž kandidáti tak nějak očekávají.

Upřímně jsem - třeba u náboru developerů - nebyla moc úspěšná. Ale třeba v rámci jiných pozic budete úspěšnější.

Můžeme to zkusit použitím tohoto vyhledávacího příkazu:

(sourcingu se budeme věnovat v LI lekci, takže buď přejděte dále nebo jen vyzkoušejte)

site:facebook.com skladník ostrava "to present" -post

## INSTAGRAM

- tady už najdete mladší publikum - nicméně firmy zatím do náboru přes Instagram příliš neinvestují
- Instagram je vizuální platforma, takže zvažte, jaký obsah bude nejlépe reprezentovat vaši společnost a zajímavě oslovit potenciální kandidáty
- hodně je využíván právě na brandové aktivity, ukázce toho, jak se žije ve firmě, můžete opět uplatnit videoobsah z FB nebo live otázky
- používejte # (neboli Hashtagy) (třeba #developer, #Javadeveloper)
- upřímně ale nejsem odborníkem na Instagram
- skvělý profil - jak businessový, tak i pro nábor má ostravská B2B firma Raynet  
<https://www.instagram.com/raynetcz/>

# NÁBOR TECHNICKÝCH PROFESÍ A DALŠÍ SOCIÁLNÍ SÍTĚ

## TIPY NA NÁBORY DĚLNICKÝCH POZIC

2 rychlé tipy, které mě velmi pomohly při mých začátcích při náboru dělníků, někdy ve velmi odlehlých lokalitách:

1. využijte místní zdroje přenosu informací - jsou vydávány místní noviny, kde se dá za pár korun inzerovat, poslat leták do schránky ve vesnicích nebo místní rozhlas - funguje to skvěle
2. když mi zavolal klient, že potřebuje za týden 10 nových lidí, tak jako první věc jsem udělala to, že jsem poslala hromadnou SMSku všem svým zaměstnancům s tím, že máme volná místa. Většinou jsem měla obsazeno do 2 dnů.

Nezapomeňte, že pro nábor určitých pozic můžete využít třeba i:

- Twitter
- GitHUB (pro IT pozice)