



# НЭТВОРКИНГ:

НАДЕЖНАЯ ЛИ ЭТО СТРАХОВКА  
ДЛЯ ВАШЕЙ КАРЬЕРЫ?

# НЭТВОРКИНГ: НАДЕЖНАЯ ЛИ ЭТО СТРАХОВКА ДЛЯ ВАШЕЙ КАРЬЕРЫ?

Вдохните глубоко и забудьте на мгновение о блогах, новостях, видео, конференциях, лидерах мнений и даже вашем смартфоне, чтобы подумать вот о чем. Безусловно, методы, используемые теми, кто занимается поиском работы, претерпели значительные изменения, но сами условия являются такими же, как и 20 лет назад. Хорошая новость заключается в том, что информационные технологии упростили и повысили эффективность собственной сети деловых знакомств и контактов (нэтворкинга).

**УНИВЕРСАЛЬНЫЕ СПОСОБЫ**  
устройства на хорошую работу остались прежними:



Качественное резюме (CV), с помощью которого вы можете презентовать себя на рынке

проактивный и профессиональный подход к поиску работы

и самое главное

способность и желание использовать свою сеть деловых связей и контактов



от **60%** до **80%\***  
вакансий не публикуется в открытом доступе



**89%**

рекрутеров когда-либо находили кандидатов через LinkedIn

**93%**

рекрутеров используют LinkedIn для поиска кандидатов



**Один из четырех** рекрутеров успешно находил кандидатов через Facebook

**54%** рекрутеров используют **Twitter** для поиска кандидатов



работодателей используют рекомендации своих сотрудников для поиска и подбора кандидатов

У кандидата, который пришел по рекомендации, шансы на трудоустройство составляют

**1 из 35**

по сравнению с обычным кандидатом

**1 из 500**



## Краткая инструкция по личному нэтворкингу

- ~ Рассказывайте о себе
- ~ Демонстрируйте интерес
- ~ Не просите о работе
- ~ Имейте план действий
- ~ Будьте профессиональны
- ~ Демонстрируйте сильные навыки коммуникации
- ~ Будьте проактивны

## Краткая инструкция по on-line нэтворкингу

- ~ Вступайте в профессиональные сообщества
- ~ Вступайте и создавайте группы в LinkedIn или в других профессиональных сообществах
- ~ Участвуйте в обсуждениях в Twitter, в блогах, оставляйте комментарии на специализированных сайтах и блогах



---

# НОВЫЙ ПРЕКРАСНЫЙ МИР ПОИСКА РАБОТЫ

Современный рынок труда значительно отличается от того, что происходило 20 лет назад. Развитие технологий навсегда изменило способы нашего общения и взаимодействия друг с другом. Также радикально изменились методы составления, размещения резюме и поиска вакансий.

С одной стороны, Интернет способствовал появлению множества новых возможностей для трудоустройства. Профессии, которые не существовали 5 лет назад, сейчас широко рекламируются через различные онлайн платформы, а информационные технологии дают возможности найти работу в других регионах или сферах деятельности.

С другой стороны, коммуникационные возможности Интернета одновременно повысили уровень конкуренции в обстоятельствах, когда состояние экономики и так держит кандидатов всех уровней в напряжении. В сущности, соискатели получают более широкие возможности для трудоустройства, но вместе с тем они вынуждены участвовать в более напряженной борьбе за эти возможности.

Для того, кто ищет работу в данных условиях, перспектива найти отличную работу в хорошей компании может казаться недостижимой. На самом деле, при таком потоке информации и огромном количестве вариантов поиска работы, эта задача может казаться и вовсе невыполнимой!

Вдохните глубоко и забудьте на мгновение о блогах, новостях, видео, конференциях, лидерах мнений и даже вашем смартфоне, чтобы подумать вот о чем. В независимости от того, какие изменения у вас происходят, залогом успешного поиска хорошей работы являются следующие три фактора:

- Наличие качественного резюме (CV), с помощью которого вы можете презентовать себя на рынке
- Проактивный и профессиональный подход к поиску работы,

и, самое главное,

- Способность и желание использовать свою сеть деловых связей и контактов.

Безусловно, методы, которые используют люди, находящиеся в поиске, претерпели значительные изменения, но сами условия успешного трудоустройства актуальны, как и 20 лет назад.

Хорошая новость заключается в том, что существующие технологии упростили и повысили эффективность создания собственной сети деловых знакомств и контактов.

# ПОВЫШЕНИЕ ЗНАЧЕНИЯ СЕТЕЙ ДЕЛОВЫХ ЗНАКОМСТВ И КОНТАКТОВ ДЛЯ РЕКРУТМЕНТА

Если верить статистике, большая часть вакансий, актуальных в конкретный момент времени, не доступна для широкой аудитории. В зависимости от индустрии и страны от 60 до 80%\* вакансий не размещается в открытом доступе: их невозможно найти на сайтах по трудоустройству или агентствах по подбору персонала.

По данным США, порядка 69% вакансий, заполняются за счет нэтворкинга. И нет оснований полагать, что европейский рынок труда намного отличается от американского. Но что конкретно принято понимать под устройством на работу при помощи сети деловых знакомств и контактов?

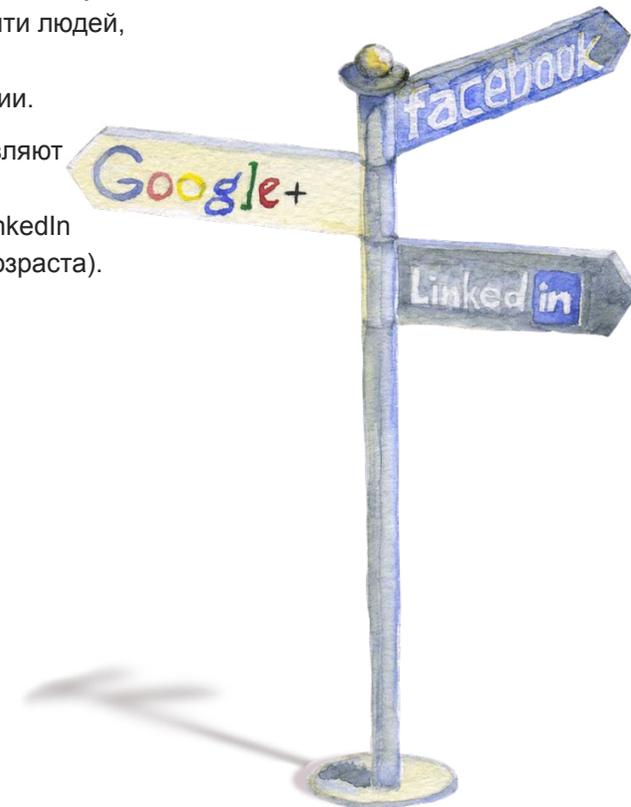
Понимание того, что важно не что вы знаете, а кого вы знаете, всегда находило отражение в процессе привлечения талантливых кандидатов. Однако в условиях сокращения предложения работы и повышения популярности онлайн нэтворкинга, в крупных компаниях стала развиваться тенденция<sup>2</sup> найма на работу кандидатов, рекомендованных другими сотрудниками.

Так исследование компании «Миллениал Брендинг & Экспериенс, Инк.» 2012 года показало, что 44% работодателей<sup>3</sup> используют рекомендации своих сотрудников для поиска и подбора кандидатов.

Шансы на трудоустройство у кандидата, который пришел по рекомендации, составляют 1 из 35 по сравнению с 1 из 500 для обычного кандидата<sup>4</sup>.

С точки зрения бизнеса, рекомендации сотрудников способствуют снижению затрат на рекрутмент, а также сокращают время на введение подходящего кандидата в курс дела: они помогают избежать огромного количества бесполезных откликов, созданных с помощью сайтов по поиску работы и, вполне возможно, найти людей, которые больше соответствуют корпоративной культуре компании.

Сотрудники все чаще предоставляют рекомендации через свой круг знакомых онлайн с помощью LinkedIn и Facebook (в зависимости от возраста).



<sup>1</sup> From Tru London transcript provided

<sup>2</sup> [Source](#)

<sup>3</sup> [Source](#)

<sup>4</sup> [Source](#)

---

# СТАНОВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО РЕКРУТМЕНТА

Социальный рекрутмент стал очередным модным выражением в HR кругах. Это выражение может обозначать все, что связано с поиском кандидатов с помощью социальных сетей и других онлайн инструментов, включая сайт компании. Это подход, при котором работодатели получают два главных преимущества: он позволяет им избежать одной из самых распространенных ошибок традиционного процесса рекрутмента – недостатка координации в процессе взаимодействия сообществ соискателей и нанимающих менеджеров, а также дает отделам персонала и рекрутерам возможность косвенно продвигать бренд работодателя.

В сущности, работодатели и сотрудники начинают работу по выстраиванию взаимоотношений задолго до того, как появляется вакансия, которая может быть предметом их обоюдного интереса. Это означает, что те соискатели, которые активно занимаются созданием сети деловых знакомств на протяжении своей карьеры, имеют гораздо больше шансов на то, чтобы быстро найти работу, чем те, кто не занимается нэтворкингом.

Кандидаты, не обладающие сетью деловых и профессиональных знакомств, будут существенно проигрывать другим соискателям, потому что компании всегда начинают поиск с того, что проверяют наличие подходящих кандидатов среди своих знакомых.

Нэтворкинг и самореклама являются долгосрочной инвестицией и в этом смысле могут стать страховкой для вашей карьеры.



---

# САМАЯ БОЛЬШАЯ СЕТЬ ДЕЛОВЫХ ЗНАКОМСТВ НЕ ОБЯЗАТЕЛЬНО ЯВЛЯЕТСЯ САМОЙ ЛУЧШЕЙ.

Масштаб вашей сети деловых знакомств и ее особенности во многом будут зависеть от того, как давно вы работаете и в каком направлении развивается ваша карьера. Сеть профессиональных знакомств говорит не о том, какое количество людей с вами знакомы, а о том, какое количество людей будут готовы порекомендовать вас потенциальному работодателю или смогут помочь вам подняться по карьерной лестнице. В основе настоящей сети деловых знакомств и контактов лежит доверие, которое может быть завоевано только посредством личных отношений, построенных на позитивном опыте общения.

Вы можете быть связаны с более чем 500 людьми в LinkedIn, но если большинство из них работает в вашей текущей или предыдущей компании или вы никогда не общались с ними после отправления запроса на установление контакта, ценность такой сети контактов, с точки зрения ее последующего использования для поиска работы, является сомнительной.

В действительности, взаимовыгодные отношения, построенные с каждым из участников вашей сети, будут способствовать ее усилению в целом, а также обеспечивать ее разнообразие. Вот почему необходимо рассматривать нетворкинг как то, что открывает перед вами широкие возможности и имеет ценность для всех участвующих сторон.

Если при онлайн общении вы руководствуетесь теми же самыми принципами, что и при личном общении, а именно: демонстрируете интерес к другим людям, лично и своевременно отвечаете на просьбы и вопросы и всегда думаете о том, чем вы можете помочь в свою очередь, - это гарантирует вам получение лучших результатов.



# НЭТВОРКИНГ В ЛИЧНОМ ОБЩЕНИИ

В эпоху Интернета можно легко поддаваться соблазну думать, что только то, что вы делаете онлайн, имеет значение. Несмотря на то, что значение вашей онлайн активности продолжает расти и является одним из ключевых аспектов саморекламы, вы можете воспользоваться некоторыми советами, приведенными ниже, для того, чтобы развивать свою сеть знакомств в процессе личного общения.

Рассказывайте о себе, но постарайтесь быть кратким. Имейте наготове 15-секундную «речь в лифте», которая коротко и в дружелюбной манере расскажет о вашем профессиональном опыте.

Продемонстрируйте интерес – слушайте больше, чем говорите, и задавайте вопросы.

Не просите о работе – задачей встречи должен быть только сбор информации, а не просьба помочь вам в трудоустройстве. Никогда не ставьте своего собеседника в неловкое положение. Вовлекайте их в беседу, чтобы у них появилось желание вам помочь.

Имейте готовый план действий – для каждого мероприятия, которое вы планируете посетить, ставьте себе задачу познакомиться с тремя-пятью людьми. На неформальных встречах один-на-один, обозначайте цель встречи и старайтесь ненавязчиво держать беседу в нужном русле.

Будьте профессиональны – одевайтесь и ведите себя профессионально, чтобы произвести приятное впечатление. Всегда имейте с собой свеженапечатанные, чистые визитные карточки и не забывайте попросить взамен визитную карточку собеседника.

Демонстрируйте сильные навыки коммуникации – поддерживайте зрительный контакт, говорите четко, уверенно жмите руку. Называйте

собеседника по имени и не забудьте поблагодарить его за то, что он уделил вам время, по окончании встречи.

Будьте проактивны – если Вы встречаетесь с кем-либо неформально, один на один, предварительно изучите организацию, в которой он работает. После встречи поблагодарите его, отправив электронное письмо. Если данный человек предоставляет вам контакты кого-либо из своих знакомых, сообщите ему о том, как прошла встреча с этим контактным лицом.

В независимости от того, создаете ли вы сеть профессиональных знакомств с помощью личного общения или через общение на форумах, не забывайте, что это улица с двусторонним движением. Постарайтесь продемонстрировать интерес к проблемам другого человека в той же мере, как вы бы хотели, чтобы он был заинтересован в ваших.



---

# ОНЛАЙН НЭТВОРКИНГ

Существует множество способов заявить о себе на профессиональных ресурсах: от создания в них собственной страницы или блога до общения с рекрутерами или участия в жизни корпоративного онлайн сообщества.

Каждый, кто занимается поиском работы, должен, как минимум, иметь подробную и профессиональную страницу на LinkedIn или Facebook, хотя есть и другие, более творческие, способы налаживания профессиональных связей:

**Вступайте в профессиональные сообщества.** По мнению блогера Стефани Ллойд, профильные сообщества действуют по принципу opt-in, когда переписка с членами сообщества происходит с их предварительного согласия. Профессиональное сообщество, по сути, является интерактивным форумом, где отдельные люди с различными потребностями и интересами могут напрямую общаться с отделом персонала или руководством компании. Участники встречаются чтобы наладить взаимопонимание, стать частью компании и всего того, что она может им предложить.

Профессиональные сообщества предлагают тем, кто находится в поиске работы, возможность связаться с бывшими и текущими работодателями, рекрутерами и другими кандидатами, а некоторые имеют собственные разделы для рекомендаций сотрудников. Сообщество компании Deloitte в Новой Зеландии под названием «B Deloitte» на Facebook является прекрасным примером сообщества талантов.

**Присоединяйтесь или создавайте группы в LinkedIn или аналогичных ему ресурсах.**

На LinkedIn существуют тысячи групп, организованных по принципу принадлежности к какой-либо профессии или посвященные обсуждению

тех или иных вопросов, связанных с трудоустройством, к которым вы можете легко и просто присоединиться. Некоторые компании ведут свои собственные группы и дают возможность любому стать их членом, что помогает им привлекать талантливых кандидатов. Если подходящей для вас группы не существует, подумайте о том, чтобы создать ее. Займитесь поиском людей, для которых такая группа представляла бы интерес, и пригласите их присоединиться. Подумайте о том, какой информацией и как вы могли бы делиться в рамках группы (в качестве лидера или участника), чтобы члены группы чувствовали, что не зря тратят время. Безработная выпускница колледжа, которая стала автором статей для маркетингового ресурса Hubspot, Линдсей Кёрчелл использовала свой профиль в LinkedIn для продвижения собственного блога, создания онлайн и оффлайн знакомств и обращения к нанимающим менеджерам, в результате чего она устроилась на работу, о которой всегда мечтала.

**Участвуйте в обсуждениях в Twitter, в блогах, оставляйте комментарии на специализированных сайтах и блогах.**

Отслеживание и участие в Twitter компании, а также ключевых игроков в вашем регионе или в рамках вашей сферы деятельности – это прекрасный способ заявить о себе и не только завязать знакомства, но и получить знания. Подумайте, что вы можете привнести в эти обсуждения с целью демонстрации вашего профессионализма. Не забывайте о том, что вашей задачей является не просто отслеживание активности конкретных людей или чтение их блогов. Вам необходимо задавать вопросы, предоставлять обратную связь и быть вовлеченным в обсуждения.

<sup>5</sup> [Source](#)

<sup>6</sup> [Source](#)

# СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ И РЕКРУТЕРЫ

Относившиеся когда-то к касте высококвалифицированных профессионалов, в настоящее время рекрутеры считаются могущественными союзниками тех людей, которые занимаются поиском работы, независимо от их профессионального уровня. Социальные сети являются доступной платформой для построения такого рода взаимоотношений.

В то время, как работодатели продолжают привлекать агентства для поиска кандидатов высокого уровня, Интернет дает им возможность раскидывать сеть шире, чем это представлялось возможным ранее. Рекрутеры постоянно расширяют и усовершенствуют свою сеть деловых знакомств с помощью управления кадровым резервом через LinkedIn Recruiter, с использованием приложений по нетворкингу на Facebook, а также путем участия в сообществах талантов.

Вот краткое описание деятельности рекрутеров в социальных сетях:

- 93% рекрутеров используют LinkedIn для поиска кандидатов
- 89% рекрутеров когда-либо находили кандидатов через LinkedIn
- Каждый четвертый рекрутер успешно осуществлял поиск кандидатов через Facebook
- 54% рекрутеров используют Twitter для поиска кандидатов
- Рекрутеры размещают вакансии на Twitter, а также на Tweet my Job и Twit Job Search

Сегодня социальные сети являются ключевым инструментом в арсенале рекрутера. Они используют социальные сети для управления списком контактов, поиска специфических навыков, получения доступа и использования сетей знакомств своего круга

знакомых с тем, чтобы расширить зону поиска кандидатов.

Поскольку социальные сети являются для рекрутеров актуальным инструментом, вам стоит приложить усилия, чтобы включить их в свою сеть деловых знакомств и начать выстраивать отношения задолго до того, как вам понадобится их помощь в поиске работы.

Как только связь будет установлена, у вас появится возможность рекомендовать кандидатов из своего круга знакомых, которые могут соответствовать требованиям вакансии, анонсированной рекрутерами в социальных сетях, или просто общаться с ними время от времени по поводу тенденций, изменений и возможностей в рамках вашей индустрии. Это такой тип взаимовыгодного сотрудничества, на основе которого и создается настоящая сеть деловых знакомств и контактов, в котором рекрутеры играют важную роль.



<sup>7</sup> [Source](#)

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Сейчас, как и в прошлом, люди, занимающиеся поиском работы, используют свои сети деловых знакомств и контактов для получения доступа к скрытому рынку вакансий. Сам факт того, что они делают это не изменился, изменилось то, где, как и когда они этим занимаются.

В нашем мире сообщений и социальных сетей концепция «сети деловых знакомств» может иметь другие значения, но суть ее все также заключается в установлении связей. Для тех, кто ищет работу или активно занимается развитием своей карьеры, установление связей по-прежнему имеет большое значение. Такие платформы социальных сетей, как LinkedIn, Twitter и Facebook, позволяют соискателям создавать действующие онлайн профили, которые служат в качестве канала входного маркетинга для мероприятий по поиску работы и других задач.

Умение создавать качественную сеть деловых знакомств, которая будет полезна для всех участвующих сторон, по-прежнему является необходимым условием для того, чтобы стать хорошим специалистом по нэтворкингу. И, поскольку значение высоких технологий в построении и поддержании этих сетей, постоянно растет, их ценность зависит от того, насколько хорошо мы умеем ими пользоваться.

Существует поговорка: «что посеешь, то и пожнешь», – она в полной мере применима по отношению к созданию сетей личных и профессиональных знакомств.



## Эксперты Kelly, которые участвовали в создании данной брошюры:



### Штефан Рензевиц

Директор направления "Поиск и развитие (привлечение) талантов" в регионе DACH (Австрия, Германия, Швейцария). Обладает большим опытом в формировании бренда работодателя, в области решений по построению взаимоотношений с талантами, а также в организации и проведении ярмарок вакансий, основной целевой аудиторией которых являются выпускники университетов и молодые специалисты.



### Салли Хантер

Директор направления "Аутсорсинг процесса рекрутмента" региона EMEA (Европа, Средний Восток и Азия). Салли обладает большим опытом в сфере подбора и управления персоналом, включая подбор кандидатов на руководящие позиции для отдела Стратегического управления клиентами в агентствах, предоставляющих персонал для компаний, занимающихся доставкой.



### Бенс Бэк

Бенс Бэк является Директором направления "Подбор персонала" региона EMEA (Европа, Средний Восток и Азия). Бенс обладает четырехлетним опытом поиска и подбора персонала различного уровня для сферы ИТ. В настоящий момент он отвечает за обучение и накопление базы знаний для различных заинтересованных лиц, занимаясь созданием новых стандартов и процедур для проактивного поиска и внедрением новой международной ИТ системы.



### Стефано Джорджетти

Генеральный директор и вице-президент Kelly Services в Италии. За его плечами огромный опыт работы в рекрутменте, и в данный момент он является чемпионом компании по инновациям, направленным на улучшение работы с кандидатами и повышения качества обслуживания клиентов.



### Лорен Клови

Менеджер по маркетингу региона EMEA (Европа, Средний Восток и Азия), занимается вопросами формирования бренда работодателя, осуществлением коммуникаций с кандидатами и планированием мероприятий. Имея опыт в подборе кандидатов на финансовые позиции и обладая экспертизой в разработке кадровых решений для клиентов, она хорошо знает специфику работы как с компаниями типа B2B, так и с компаниями типа B2C.



### Астрид Акс

Директор по персоналу региона EMEA (Европа, Средний Восток и Азия) в Kelly Services. Проработав много лет на руководящих позициях в сфере управления персоналом, в настоящий момент Астрид является ответственной за управление персоналом по всему региону EMEA. Астрид обладает международным опытом и в настоящий момент помимо других проектов занимается внутренним рекрутментом.

### Обращение Kelly

Вы уникальны, Вы отличаетесь от других людей - это то, что делает Вас таким, какой Вы есть! Мы понимаем, что у людей могут быть разные ожидания от работы. Независимо от того, начинаете ли Вы карьеру или у Вас за плечами большой опыт, мы поможем Вам найти ту работу, о которой Вы мечтали. Жизнь каждого из нас состоит из неожиданных поворотов, поэтому иногда бывает сложно разобраться во всех ее хитросплетениях, особенно если это касается работы. Для самостоятельной навигации в процессе построения карьеры, Вы можете воспользоваться информацией, собранной на сайте [www.kellyservices.ru](http://www.kellyservices.ru). Если Вы захотите воспользоваться нашей помощью, мы будем рады поделиться своей экспертизой и приложить все усилия, чтобы помочь Вам справиться с задачей. В независимости от того, интересует ли Вас временный проект или Вам нужна работа с постоянной занятостью, компания Kelly всегда готова Вам помочь!

### Информация о Kelly

Kelly Services, Inc. (NASDAQ: KELYA, KELYB) является лидером в предоставлении решений по подбору персонала. Kelly® предлагает широкий выбор решений в области аутсорсинга и консалтинга, а также услуги по подбору постоянного персонала и предоставлению временного персонала, в том числе с возможностью последующего перевода в штат. Обслуживая клиентов во всем мире, Келли трудоустраивает ежегодно более чем 550 000 сотрудников. Доход компании в 2011 составил 5,6 миллиардов долларов. Посетите веб-сайт [kellyservices.ru](http://kellyservices.ru), а также наши страницы на Facebook, LinkedIn и Twitter.