

风,眼高手低,忽略了自身人力资本的构建,这其实是对社交媒体求职功能的曲解和滥用。借助社交媒体,让用人单位参与大学生的培养过程,通过社交活动使大学生获得直接的教育学习机会或者吸收他人的间接经验,并引导大学生的知识技能结构和社会要求相匹配,这样积累的人力资本才会在市场中具有竞争力。

(二) 熟悉社交媒体求职应用,认真管理个人品牌

社交媒体个人主页是大学生求职者的一张网络名片,能很好地展示“大五人格特质”,企业会先搜索求职者在网络上的踪迹,通过求职者平时微博等社交媒体的内容和风格来分析他的性格和能力,判断他是否能适应公司的需要。还有公司会考验员工技能,测验员工的建设性思考能力,并了解在社交网络上有没有工作相关的负面信息,从而达成对求职者的初步甄选,判断人与工作岗位的契合度。因此,大学生在使用社交媒体时需要考虑自己发布的内容对自己的形象塑造有何影响,以认真谨慎的态度来管理自己的个人账号,不断完善职业背景、工作经历、职业描述、技能专长、教育经历、荣誉奖励、兴趣爱好等。

(三) 训练社交媒体求职技能,积极做好求职准备

根据加拿大人力资源与技能发展部在2012年发布的关于“职业运动”(Career Motion)的项目研究结果,基于互联网的工作搜寻以及根据其需求制定的职业发展工具对年轻求职者提高在劳动力市场的竞争力有积极影响。^[6]因此,大学生要熟悉社交媒体的特点,在电子简历制作、求职广度、求职频率、应试准备和心理调整等方面做好求职准备。社交网络就是动态的简历,大学生要长期跟踪求职信息,多发布信息和更新动态,主动关注与自己相关的动态和信息反馈。大学生要经常与自己感兴趣的公司的官方账号或网站进行互动,积极参与或转发该公司的相关信息,另外还可以主动贡献话题、内容。如果有公司主动联系,大学生要尽可能的争取面谈,并尽力通过各种方式加深招聘人员对自己的印象。另外,对于大学生来说,关注自己感兴趣行业内的专业人士的账号,经常与这个公司或所在行业的人群进行互动,以及关注毕业于同一院校的校友,同时丰富自己的个人资料,这有助于朋友们了解自己的职业目标、求职特点和专长以及求职意向,这样

不仅能第一时间快速得到求职信息,而且他们在推荐的时候会更有针对性,特别是多向他们咨询,因为他们对某个公司或相关岗位有更全面的认识 and 了解,可以提供宝贵的求职经验和意见指导。

(四) 甄别社交媒体信息真伪,控制个人信息披露

雇主在社交媒体上发布信息的成本几乎为零,雇主存在发布虚假信息的冲动和机会。虽然大学生擅于在社交网络上联络自己已经认识的人,但他们往往很难识别出社交网站上的职业机会和陷阱。大学生应注意确认招聘信息是否真实合法,尤其要警惕借求职和招聘进行收费的行为,避免上当受骗。也要了解相关法律如合同法、劳动法,当自己的就业权益受到侵犯时,要懂得适时运用法律保护自己权益。求职者要注意掌控个人资料公开的程度,对于自己隐私或对于公司来说比较消极和负面的信息要注意公开权限的设置。另外,社交媒体的信息安全是大学生求职者需要注意的问题,大学生可以选择能更好地控制自我披露的社交媒体网站,防止个人信息被非法使用。

微博和社交网站已经是大学生日常生活中重要的社交媒体,大学生利用社交媒体不仅仅是信息传播和自由分享,而变得更具战略性和多功能性。社交媒体的使用不仅仅是功能性的求职方式,更是与学习生活紧密交织的内在化的大学生自我构建过程,有助于大学生调整求职心态,提高求职技能和综合素质,给大学生求职带来更多的机会。

参考文献:

- [1] 许红军,程伦,张雷.社交网络招聘有效性影响因素研究[J].中国人力资源开发,2013(3).
- [2] 乐君杰.工作搜寻理论、匹配模型及其政策启示——2010年诺贝尔经济学奖获得者研究贡献综述[J].浙江社会科学,2011(1).
- [3] 费军,姚山季.社会资本与大学生就业:理论框架及实证分析[J].南京社会科学,2014(7).
- [4] 钟云华.人力资本、社会资本与大学毕业生求职[J].高教探索,2011(3).
- [5] 陈琳,袁庆宏,朱伟民.企业社会化招聘现状与建议[J].中国人力资源开发,2013(3).
- [6] 梁耀明,张晖,张叶平.社交媒体在职位搜寻过程中的应用[J].时代经贸,2013(14).

(责任编辑 刘第红)