***Politică de utilizare a reţelelor sociale în cadrul organizaţiei .........................***

METODOLOGIE

**Secţiunea 1: Cadru general**

►Conţinut:

Această secţiune va prezenta viziunea, valorile, principiile organizaţiei cu privire la utilizarea reţelelor sociale. Se pot include definiţii ale conceptelor utilizate pentru a se asigura o înţelegere unitară de către toate părţile implicate.

►Instrumente utilizate:

* Chestionare adresate angajaţilor şi managementului organizaţiei;
* Discuţii cu angajaţii şi managementul organizaţiei;
* Analiza documentelor organizatorice (statut, act constitutiv, misiunea organizaţiei, regulament de organizare şi funcţionare, regulament intern, fişe de post etc.);

**Secţiunea 2: Consideraţii generale privind reţelele sociale**

►Conţinut:

Care sunt reţelele sociale utilizate şi recunoscute de organizaţie (precizarea legăturilor web)? Care este scopul cu care este utilizat fiecare profil, de către cine (structura din cadrul organizaţiei) şi cu ce periodicitate? Cine supervizează activităţile de comunicare prin reţele sociale?

►Instrumente utilizate:

* Discuţii cu angajaţii şi managementul organizaţiei;
* Analiza documentelor organizatorice (statut, act constitutiv, misiunea organizaţiei, regulament de organizare şi funcţionare, regulament intern, fişe de post etc.);

**Secţiunea 3: Procese de gestiune a reţelelor sociale**

►Conţinut:

Se va preciza ce gen de conţinut se publică pe fiecare reţea socială, care sunt principiile ce trebuie respectate în cadrul postărilor (ex. nondiscriminare, egalitate de şanse, caracter apolitic, etică faţă de concurenţă, drepturi de autor etc.). De asemenea, se vor include specificaţii cu privire la limbajul permis al utilizatorilor, dar şi la legăturile permise cu alte pagini (ce fel de conţinuturi se pot recomanda prin intermediul reţelelor sociale).

Adesea, reţelele sociale sunt punctul de sosire al sugestiilor şi reclamaţiilor. Persoanele care gestionează aceste conturi trebuie să fie pregătite să răspundă prompt şi să direcţioneze mesajele către departamentele vizate.

►Instrumente utilizate:

* Analiza profilurilor pe reţele sociale ale organizaţiilor care ar trebui urmărite spre informare, dar şi ale concurenţei;
* Discuţii cu angajaţii şi managementul organizaţiei;
* Analiza documentelor organizatorice (statut, act constitutiv, misiunea organizaţiei, regulament de organizare şi funcţionare, regulament intern, fişe de post, organigramă etc.);

**Secţiunea 4: Utilizări ale reţelelor sociale în scop professional**

►Conţinut:

Se va reglementa în ce măsură este permisă asocierea de imagine între profilurile organizaţiei şi cele ale personalului. Se va stabili totodată în ce măsură resursele umane sunt încurajate să promoveze conţinuturile aflate pe paginile organizaţiei, cât şi să anunţe poziţia şi activităţile derulate în cadrul acesteia.

Se va menţiona totodată în ce măsură profilurile publice ale angajaţilor sunt monitorizate şi în acest caz, care sunt criteriile care se urmăresc şi cum influenţează acestea parcursul profesional al angajatului.

►Instrumente utilizate:

* Analiza prezenţei personalului pe reţele sociale;
* Proceduri şi politici relevante ale organizaţiei;

**Secţiunea 5: Utilizări ale reţelelor sociale în scop colaborativ**

►Conţinut:

Se va reglementa în ce măsură se încurajează anumite reţele sociale în vederea facilitării lucrului colaborativ, precizându-se totodată şi departamentele vizate.

►Instrumente utilizate:

* Analiza prezenţei personalului pe reţele sociale;
* Proceduri şi politici relevante ale organizaţiei;

**Secţiunea 6: Utilizări ale reţelelor sociale în procesele de recrutare**

►Conţinut:

Se va preciza dacă organizaţia utilizează următoarele practici şi dacă da în ce condiţii:

* Solicitarea profilurilor pe reţele sociale la etapa de înscriere;
* Verificare profilurilor pe reţele sociale;

De asemenea, în cazul verificării informaţiilor apărute pe aceste profiluri, se va preciza în ce măsură acestea influenţează evaluarea candidaţilor şi care sunt elementele care se urmăresc.

►Instrumente utilizate:

* Cercetări cantitative şi/sau calitative privind percepţia candidaţilor şi aşteptările acestora;

**Secţiunea 7: Programe de formare**

►Conţinut:

Se va preciza prin ce modalitǎţi se urmǎreşte creşterea competenţelor digitale ale angajaţilor pentru o utilizare eficientǎ a reţelelor sociale:

**-** Cum asigurǎ organizaţia programe de formare, face cunoscute sau încurajează angajaţii să participe la diverse oportunităţi de învǎţare;

- în ce mǎsurǎ se asigurǎ suportul de utilizare a reţelelor sociale pentru angajaţi, dacă e cineva care îi poate ajuta, îndruma, răspunde la diverse întrebări.

►Instrumente utilizate:

- Cursuri de formare, seminarii, workshop-uri;

- Instrumente de suport în zona IT&C;

**Sectiunea 8: Dispoziţii finale**

►Conţinut:

* În ce măsură organizaţia îşi asumă răspunderea pentru conţinuturile publicate pe reţele sociale;
* Persoanele responsabile cu actualizarea periodică a documentului;
* Persoana de contact pentru orice sugestii sau obiecţii privind conţinutul politicii;

►Instrumente utilizate:

Analiza cadrului legal relevant;