



今どきの採用担当者
ガイド

ダイレクト・ソーシング

LinkedIn™





Ivy Lau氏

人材エンゲージメント
担当ディレクター

香港ブロードバンドネットワーク

「私が考える今どきの採用担当者とは、職場の魅力を余すところなく伝え、効果的にセールス活動を行い、キャリアについて行き届いたアドバイスができる人です。単に空いたポジションを埋めるのではなく、普段からネットワークを作り、現在だけでなく将来にわたって、最良の人材エンゲージメントを行えるよう、彼らが本当に望むキャリアや成長の可能性に気を配る必要があります。

理想的な人材採用プロフェッショナルになるには、先見性に優れ、人を惹き付ける魅力があり、多様性を受け入れ、世界的な視野を持つことが重要です」



Ivan Zenovic氏

人材採用担当ディレクター

エイブリー・デニソン

「今日、多くの採用担当者が、人間関係よりも次世代の新たなテクノロジーを追いかけることに時間を費やしています。1,000人のLinkedInプロフィールを持っていても、今どきの採用担当者になれるわけではありません。私が考える優れた採用担当者とは、実世界の人々と真の人間関係を構築し、意味のある会話を展開できる人です。もちろん私もソーシャルチャネルに求人やキャリア関連の情報を投稿しますが、それを行う場合は、弊社のことを知ってもらったり、多くの人に関心を持ってもらうことを常に念頭に置いています。人事チームのメンバーはどういった人たちなのか? エイブリー・デニソンのエンジニアは、職場でどのような日常を過ごしているのか? 多忙な日々を送りながら、家庭生活と仕事をどのように両立しているのか? 職場に子供を連れていっても本当によいのか、気まぐしさはないのか? 世界50ヶ所に広がるエイブリー・デニソンで、どのような職種を募集しているのか?

エイブリー・デニソンが従業員のメリットとして謳っていることは、従業員の実験の経験に基づいた、世界中のどの拠点でも当てはまる事実であり、私は、そのような経験や体験談をできる限りソーシャルチャネルで共有しています。つまり個人的な体験をお話することで、信頼できる企業としての評判を高めようとしているわけで、50年前から企業が行っていることとさほど違いはありません。新しいテクノロジーによって、ただ便利に採用活動を行えるようになったに過ぎません」



Na Shi氏

人材採用担当ディレクター

レノボ

「昨今の採用担当者の仕事は、社内で求人が発生するのを待ってそれを補充するという従来のアプローチでは満たされません。今求められているものは、社内の求人だけでなく、社外の人材市場に関するコンサルティングも行えるアドバイザーなのです。相手の信頼を獲得するには、ビジネス戦略や人材市場の動向を踏まえたくうえで採用を行う資質が必要とされているのです」



行岡 正恭氏

グローバル&グループ
採用センター所長

パナソニック株式会社

「今日、私たちは情報テクノロジーを利用して、広範な人材に効率的かつスピーディにアクセスできるようになっています。こうしたデジタルのコミュニケーションスタイルが標準になりながらも、人に対して深い関心を持ち、公正さと誠実さを持って候補者のビジョンを捉えるという採用の基本は今も変わりません。最先端の採用担当者は、情報テクノロジーを使用する場合でも、こうした伝統的な要素を常に念頭に置く必要があります。このような新旧の手法の混在は一見矛盾しているように感じられるかもしれませんが、互いを補完することが優れた成果につながると思っています」

目次

すべてお読みいただけない場合

31ページの「サマリチェックリスト」をご確認ください。

04 対象読者

05 進化する採用活動に乗り遅れないために

08 人材へのアプローチ:
5つのステップ

22 求人を掲載してあとは祈る手法からの脱却:
求人掲載におけるアートとサイエンス

33 LinkedInツール一覧:
無料および有料ソリューション

34 よくある採用活動上の問題と対処法

35 その他のリソース

対象読者

本ガイドは、優れた人材を確保したいとお考えのあらゆるお客様にお役立ていただけますが、特に次のような採用プロフェッショナルを対象としています。

- 01 社員数500名以上の企業に勤務している方
- 02 初期段階での候補者の発掘とエンゲージメントを行っている方
- 03 企業採用ブランディングを担当している方

中小規模企業の採用関係者の方は、次の資料をご利用ください: [「Recruiting for Small Business: LinkedIn Essentials \(中小規模企業の人材採用: LinkedInの基礎知識\)」](#)

直接採用業務には携わっていない、採用部門の責任者の方は、次のステップをおすすめします: **a) 本ガイドをご担当者に転送する**または **b) 31ページの「サマリチェックリスト」を参照する**



LinkedIn Recruiterをご利用のお客様向けヒント

★ マークはLinkedIn Recruiterツール向けのヒントを示しています。

進化する採用活動に乗り遅れないために

過去10年間で、採用業務には、それ以前の40年間のそれを上回る大きな変化がもたらされました。それまで自身の電話帳を頼りに、関心のない相手にも電話をかけて人材を探していた採用担当者は、一転、オンラインによって候補者をわずか数分で探し、関係を築くことができるようになったのです。

組織にとって信頼できるアドバイザーとして、企業的意思決定の一翼を担うような優秀な採用担当者は、皆、最先端の採用業務の原則を守り、実践しています。

それでは、今どきの採用活動とはどのようなものでしょうか？今どきの採用活動は、半分がアート、半分がサイエンスで構成されています。今どきの採用担当者は、これらの両方を兼ね備えています。まったく転職に興味のない適任者にさえ入社したいと思わせる説得の技術と、企業の採用戦略に役立つ情報を提供できる豊富なデータを持っています。

採用に関する最新動向については、次をご覧ください: [LinkedInの「Global Recruiting Trends Survey \(世界の採用活動の動向に関する調査\)」](http://linkd.in/1glW0P4)(<http://linkd.in/1glW0P4>)

今どきの採用担当者とは

仲介者

今どきの採用担当者は、ブラインドデートで2人の人を引き合わせる仲介者のように、職場と候補者の相性を見抜く能力を備えています。ネットワーク作りや適任者探しに長けており、採用担当責任者の性格や職場文化を把握したうえで、最も相性の良い組み合わせを判断できます。

マーケター

今どきの採用担当者は、マーケターが製品について検討するのと同様の考え方で、仕事に取り組みます。自分自身のプロフィールを作成する場合も、職場の魅力をアピールする場合も、適切な対象ユーザーの心を掴む適切なストーリーを組み立てることができます。

セールス

今どきの採用担当者は、パイプラインの構築、見込み客の育成、成約のエキスパートです。対人スキルと交渉における洞察力の両方で、誰にも負けない優れた能力を発揮します。

採用アドバイザー

今どきの採用担当者は、役職に関係なく、その企業にとって信頼できるアドバイザーです。経営陣に対し、採用業務の重要な動向について情報を提供し、重要な意思決定の場に参加します。

アート



サイエンス



データマニア

今どきの採用担当者は、「測定できないものは管理できない」という信念の下に活動します。数値やデータが意思決定に役立つだけでなく、社内の人々の信頼を得るために効果的であることを知っているからです。

研究者

今どきの採用担当者は、やみくもに行動することはありません。多くの場合、自らの調査能力を活かして、求職中の候補者のグループ、雇用動向、および技能の動向について調査するとともに、競争状況を正確に把握します。

科学技術者

今どきの採用担当者は、過去10年間で新たに使用されるようになった採用テクノロジーを把握し、好んで使用します。どのツールが最適かを理解し、使用方法を知り尽くしています。

LinkedIn: 採用担当者のためのパートナー

3億人のメンバー**を擁する世界最大のプロフェッショナル*ネットワーク、LinkedInは、採用業務を密着にサポートするパートナーです。LinkedInでは、他のどのソースよりも多くの優秀な人材にアクセスし、さまざまなツール、テクノロジー、データを使用して数多くの人材に一度にコンタクトすることができます。

本ガイドでは、LinkedInをフルに活用した採用活動をご紹介します。効果的な求人広告の記述方法、InMailの使い方、労力とコスト削減を実現するLinkedInのテクノロジー、データ、ツールに加え、活動効果の測定、効果的な手法を見極めるための方法についてご説明します。LinkedInの機能をマスターし、ニーズに合わせて使いこなしましょう。

*参考資料: プロフェッショナルと個人のネットワークーとの思考パターンの違い(<http://linkd.in/1hko0mg>)

**<http://press.linkedin.com/about>



人材へのアプローチ

5つのステップ

【はじめに】

転職潜在層とは？

転職活動中でない候補者が重要である理由

今どきの採用担当者であるためには、積極的に転職先を探している転職顕在層だけでなく、最も優秀な人材にアプローチする必要があります。なぜなら、ほとんどのプロフェッショナルは、積極的に職探しをしていませんが、適切な機会があれば転職してもよいと考えているからです。

転職潜在層は、求人掲載サイトや転職情報サイトを見ることはなく、最新の履歴書・職務経歴書も準備していません。現職で能力を発揮するのに多忙だからです。しかし、採用担当者から転職の話を持ち掛けられるのは歓迎しています。そこで重要になるのが、採用担当者の人材へのアプローチスキルです。

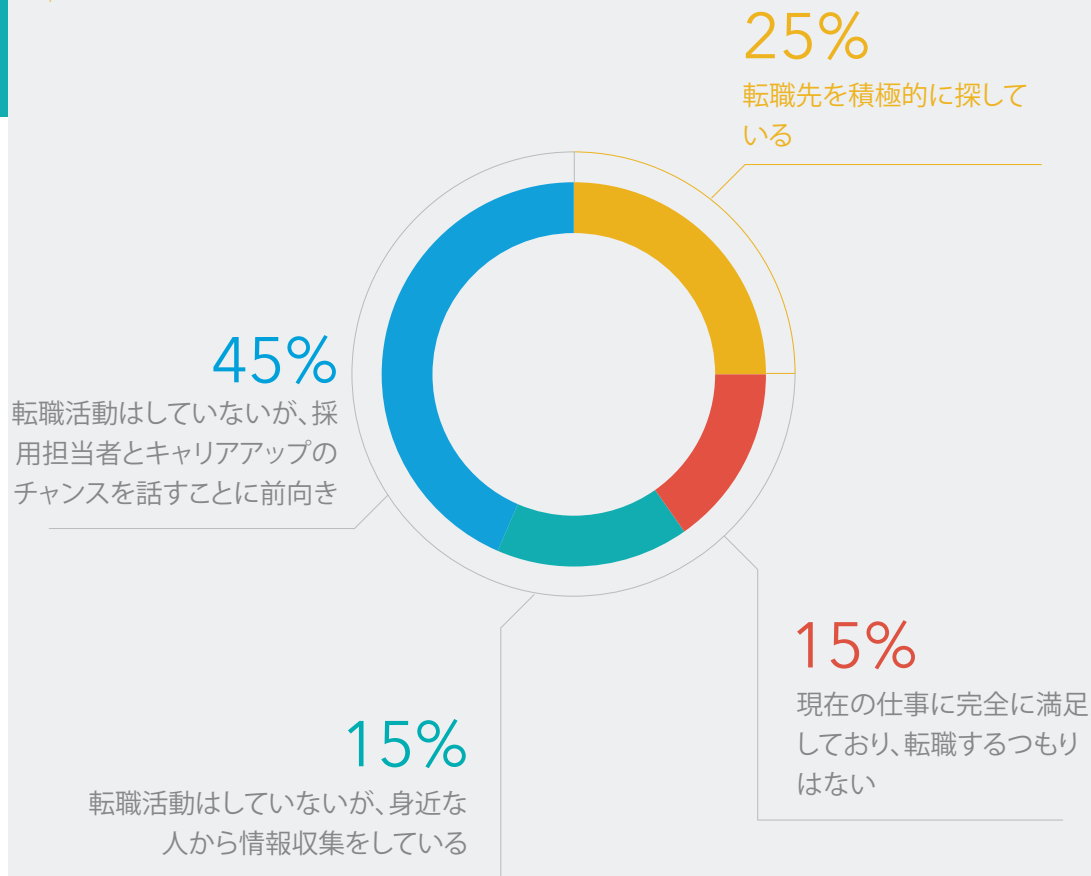
ここでは、転職潜在層の最大の供給元であるLinkedInで、人材へアプローチするためのヒントをご紹介します。

転職潜在層が転職を決心する動機は何でしょうか。詳細については、[インフォグラフィック\(http://linkd.in/PeNWKa\)](http://linkd.in/PeNWKa)をご覧ください。

調査によると、ほとんどのプロフェッショナルは、アプローチされれば転職を検討するということがわかっています。

転職潜在層

転職顕在層



*数値はグローバルデータ、LinkedIn Talent Trends 2014より

LinkedInを使った人材へのアプローチ

LinkedInでは、世界3億人以上のプロフェッショナルで構成される豊富な人材データベースにアクセスできます。しかし、その中から自社のニーズに合う人材を探し出すにはどうすればよいでしょうか。ここでは、その方法をご紹介します。

LinkedInで人材へアプローチするための5つのステップ

01 対象となる人材マーケットを調査

02 ブーリアン検索などの検索テクニックを習得

03 InMailで候補者に直接コンタクト

04 優秀な人材を迅速に確保 

05 採用実績を測定



[lnkd.in/productupdates](https://www.linkedin.com/company/linkedin/products)をブックマークして、LinkedIn Recruiterの最新のアップデートや新機能を常にご確認ください。

LinkedIn Recruiterとは？

LinkedInでは、採用に活用できるさまざまなツールが用意されていますが、今どきの採用担当者のほとんどが、弊社のタレント採用ツールであるLinkedIn Recruiterを使用しています。LinkedIn Recruiterの利点は次のとおりです。

- 連絡:** LinkedInのInMailメッセージを使用すると、つながりのない人にも直接連絡できます。
- 検索:** 高度な検索機能と詳細なカスタムフィルターを駆使することで、きわめて精度の高い検索が可能です。したがって、ニーズにマッチする人材だけを絞り込むことができます。
- 自動化:** 人材発掘を自動化できます(新しく見つかった適任者を通知するアラート機能、閲覧中の適任者に類似するその他のプロフィールの紹介、「注目の採用候補」など)。
- 共有:** チームでのコラボレーションが可能です。たとえば、社員フィードバックを介して社員から優秀な人材を紹介してもらうことができます。
- モバイル:** モバイルアプリを使用して、外出先からも採用活動を行うことができます。

認定資格について: 認定資格を取得することで、LinkedIn Recruiterのスキルを多くの人にアピールできます。詳細については、certification.linkedin.comをご覧ください (英語)。

1. 人材マーケットを調査

今どきの採用担当者は、やみくもに行動することはありません。まず詳しい情報を把握してから、戦略的に採用活動を行います。候補者の検索にとりかかる前に、対象となる人材市場の全体像を把握してください。これにより、以下の作業が容易になります。

- ✓ **アプローチの優先順位の設定:** これには、具体的な専門スキルの需給関係を正確に理解する必要があります。
- ✓ **採用責任者との協議による期待レベルの設定:** 非現実的な条件を要求された場合は、検索結果の根拠となるデータを示すことができます。
- ✓ **収集した情報の戦略的 personnel 計画への反映:** 人材市場を理解すると、人員計画の意思決定に参画しやすくなります。

対象となる人材マーケットを把握するには:

01 **LinkedIn Recruiterで検索を実行します。**それぞれの検索条件について、アプローチ可能な市場の規模とダイナミクスが把握できます。★

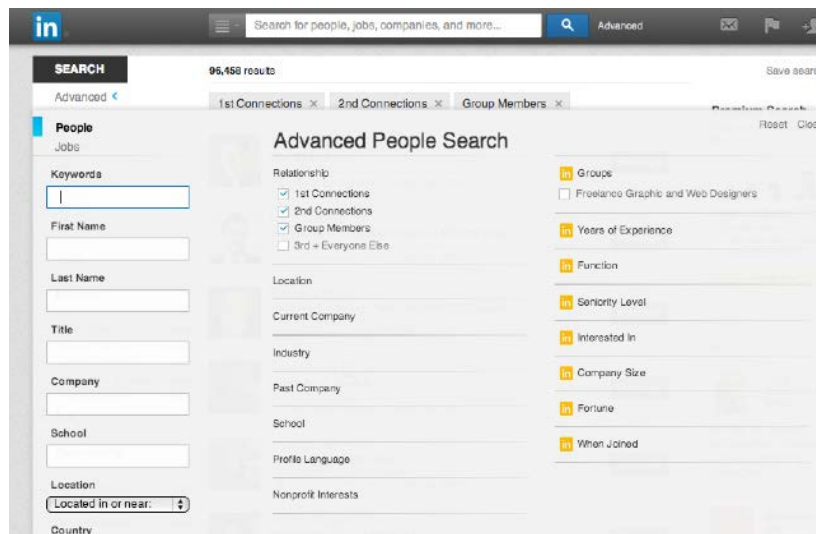
02 **無料のタレントプールレポートを参照します。**レポートは、一部の地域と需要の大きいプロフェッショナルについて作成され、人材市場の需給関係、ターゲット人材の地域、背景情報、関心事を把握するのに役立ちます。

2. 検索テクニックを駆使

ブーリアン検索の習得

ブーリアン検索では、AND、OR、NOTという単語を使用して、単語や語句を組み合わせるにより、検索を限定、拡大、または定義できます。ブーリアン検索は、ほとんどの検索エンジンで使用されている検索方法で、候補者をより正確に探し出すのに重要です。

詳細検索:



LinkedInの詳細検索エンジンで、[Keywords (キーワード)]、[Title (役職)]、[Name (氏名)]、[Company (会社)]の各フィールドに1つまたは複数の語を入力すると、対応するプロフィールのリストが表示されます。しかし、ニーズに合った人材を絞り込むには、次の修飾子を使用する必要があります。

✓ **引用符記号:** 完全一致検索をする場合は、検索文字列を引用符記号で囲みます(例: "プロダクトマネージャー")。引用符記号を使用すると、検索が絞り込まれます。

✓ **NOT:** 特定の語を除外するには、その語の前にNOTを付けます(例: "マネージャー" NOT "ディレクター")。これにより、検索が絞り込まれます。

✓ **AND:** 複数の語を含むプロフィールを結果リストとして表示するには、ANDを語の間に使用します(例: "プログラマー" AND "マネージャー")。これにより、検索が絞り込まれます。

✓ **OR:** 少なくともいずれか1つの語を含むプロフィールを検索するには、複数の語の間にORを挿入します("セールス" OR "マーケティング")。一般的な複数の表現や同義語をすべて検索語として使用する場合に適しています。これにより、検索が広がります。

✓ **かっこ:** 複雑な検索を行うには、かっこを使用して語をグループ化します。たとえば、プロフィールに「VP」と記載されているか、「ディレクター」と「部門」という両方の語句が記載されている人を探す場合は、次のように入力します: VP OR ("ディレクター" AND "部門")。これにより、検索が絞り込まれます。

さらに詳細な検索: さらに結果を絞り込むには、場所、業種、会社、職歴、職務レベルなどの検索の絞り込み区分を使用します。「[3 common Boolean mistakes \(ブーリアン検索でよくある3つの誤り\)](http://linkd.in/1dKRe39)」(<http://linkd.in/1dKRe39>)を参照してください。

人材発掘に向けた さらなる4つのステップ

- 01 **自分自身のネットワークを活用:** 採用担当者が受ける恩恵の1つは、仕事で興味深い人々と出会えることです。自分のネットワークを使って人材の紹介を依頼し、知人が持つネットワークから優秀な人材を選びましょう。
- 02 **LinkedInグループに参加:** LinkedInグループで会話を進めれば、知らない相手にもスムーズにアプローチしてスカウトできます。真摯な話し方で、自分の個性を示してください。
- 03 **自分のプロフィールを閲覧した人にリーチ:** あなたのプロフィールを閲覧した人に連絡してみましょう。多くの場合、受け持ちの業種に勤務していて、同じようなつながりを持っています。
- 04 **すべての社員に協力を依頼:** 新入社員や採用責任者(Hiring Manager)をLinkedInに巻き込み、優秀な社員を参考にするように依頼します。特にプロフィールが不完全なメンバーに依頼します。

採用責任者(Hiring Manager)への対応方法

採用責任者との関係は重要な問題です。それによって採用業務の成否や採用サイクルが左右されることは、すべての採用担当者がよく理解しています。もちろん、両者の精神衛生上に大きな影響があることは言うまでもありません。ここでは採用担当者が、採用責任者の支援を促し、ストレスのない協力関係を築く方法について説明します。

01 プロセスとスケジュールを確認

誰がいつまでに何をするかを明らかにし、同意を得ましょう。LinkedIn Recruiterを使用している場合は、[Project Overview (プロジェクト概要)]のスクリーンショットを共有し、採用の各段階で候補者を何人に絞るかを示します。



02 期待レベルを話し合いによって設定

後のトラブル防ぐため、サンプルのプロフィールを使って、スキルと性格の要件の概要を示します。データを使用して期待レベルを設定します。タレントプールレポートとLinkedIn Recruiterは、人材市場の規模を推定し、人材選定の条件を調整するのに役立ちます。



03 時間をかけずに、直接フィードバックを収集

Recruiterで無料で使用できる「hiring manager seats (採用責任者シート)」を活用してください。プロフィールをまとめて送信すれば、採用責任者はクリック1つ(カスタマイズ可能)で、[great (非常に良い)]、[good (良い)]、[not right for this role (この職種向きではない)]のいずれかに評価し、希望に応じてコメントを入力することができます。



「しばしば採用責任者は、自分のネットワークにどのような人材がいるかを忘れて
います。採用担当者は、責任者とよく話し合い、協力を得ながら採用を推し進
める必要があります。一緒にブーリアン検索を行うのも有効です」

Angela Farrelly氏、人事部門、戦略マネージャー

”



採用責任者と円滑に協力するためのヒントについては、「10
Tips for a Knockout Relationship (円滑な協力関係を築
くための10のヒント)」(<http://linkd.in/Pd4C4w>)を参照して
ください。

3. InMailで候補者に直接 コンタクト

InMailを使用すると、LinkedInではつながりの有無に関係なく誰にでも直接連絡を取ることができます。しかし、相手の関心を惹くには工夫とスキルが必要です(もちろん、LinkedInがお手伝いします)。

InMailに対して返事を得るには、メッセージを相手に合わせてカスタマイズすることが効果的ですが、多忙な中では困難です。ここでは、カスタマイズしながらも複数の相手に利用でき、返信を得られる可能性が高いメッセージの作成方法について説明します。

InMailの返信率は、平均すると、通常のEメールの3倍以上に上ります。*

「InMailには、『あなたのような職歴を持ち、講演ができる人材を探しています』と書かれていました」それを見たとき、誰かが自分のプロフィールを見て、自分のために時間を割いてメッセージを書いてくれたことを嬉しく思いました。実はそれは「私だけ」に宛てたメッセージではなかったのですが、まるで私宛てのメッセージのように感じました。

”

- LinkedInメンバー

InMailに関する9つの鉄則

- 01 **相手のプロフィールを熟読します。**相手のどの部分に興味を惹かれたのかを伝えます。相手の特性を理解することは、なによりの褒め言葉です。
- 02 **興味を喚起する。**共通の知り合いに言及します。どんなつながりがあるかは、LinkedInが見つけて提案します。
- 03 **選ばれた人にもみ連絡していることを伝える。**相手のどの要素に注目したのかを強調します。誠実な称賛の気持ちを伝えます。
- 04 **気さくな言葉で簡潔にまとめる。**相手に話しかけるようにメッセージを書きます。業務内容をそのまま貼り付けないでください。
- 05 **相手の話にも耳を傾ける。**キャリアの目標や、転職への興味のレベルを尋ねます。
- 06 **職務よりもキャリア目標に重点を置く。**対象の仕事から何が得られるかを中心にメッセージを組み立てます。
- 07 **資料を活用する。**関連性の高いホワイトペーパーなど、役立つ情報を取り入れます。
- 08 **気長に返信を待つ。**何度もメッセージを送らないでください。ステータスアップデートを使って状況を把握しながら相手からの返信を待ってください。
- 09 **相手のアクションを促す。**すぐに応募しなくても、引き続き連絡を取り合うように求めます。

*Personal Branding Checklist (個人ブランドチェックリスト) (<http://linkd.in/QCUIKI>)

4. LinkedIn Recruiter で優秀な人材を迅速 に確保★

採用活動の究極の目標は、豊富な人材パイプラインの構築です。候補者が安定的に供給される仕組みが整えば、求人が発生するたびにゼロから採用活動を始めの必要がなくなります。健全なパイプラインは、採用サイクルを短縮し、採用の質を改善します。

候補者履歴を手動で管理する代わりに、LinkedIn Recruiterの人材パイプラインを使用して、候補者の集約、追跡、連絡、育成を実行できます。重要なのは優先順位付けです。繰り返し必要になるスキルと獲得が困難な職務を重視してください。ここでは、LinkedIn Recruiterユーザーのパイプライン構築に役立つ6つのヒントについて説明します。

パイプラインに関する一般的なヒントについては、「[12 Tips For a Stunning Talent Pipeline \(優れた人材パイプラインを構築するための12のヒント\)](http://linkdin/1lIPkpx)」(<http://linkdin/1lIPkpx>)を参照してください。

01 検索してタグ付けします。タグを使用すると、候補者を検索しやすくなります。まず広範な検索を行って、そのパイプラインフォルダーを作成します(例: ワシントン大学のコンピューターサイエンス学部)に在籍するすべての学生)。条件を絞り込んだフォルダーを作成します(例: クラウドコンピューティング AND ワシントン大学コンピューターサイエンス学部)。

02 社員フィードバックを使用して、事前の選別を迅速化します。Recruiterでは、候補者とつながりのある社員が示されます。その社員に連絡を取り、スキルや社風に合うかどうかについて率直な意見を聞きます。

03 やり取りが途切れないように、[Smart-To-Do (スマートToDo)] リストを使用します。特定の候補者、プロジェクト、チームメンバーにリマインダーをタグ付けて、つながりを維持し、フォローアップの約束を果たします。

04 プロジェクトを続行します。アクションにつながるレポートをチームに送信して、パイプラインプロジェクトの状況を監視し、情報を交換します。

05 検索条件を保存します。これにより、ブーリアン文字列やフィルターの選択内容が保存されます。Recruiterが引き続きバックグラウンドで稼働して、新しい候補者の情報を提供します。採用担当者は作業を行う必要はありません。

06 [Update Me (自動通知メールを送信する)]機能を使用して、メンバーのプロフィールを引き続き追跡します。プロフィールが変更されるとRecruiterによってアラートが発生し、候補者のキャリア進捗状況を監視できます。

次世代のリーダーの発掘: LinkedInでの学生の採用

戦略的に優れた採用担当者は、常に将来を先取りしています。2ヶ月後に必要になる人材ではなく、1~2年前、場合によっては4年後に必要な人材について検討し、前もって行動を起こします。学生との関係構築は、貴社の将来に対する投資です。

IntelがLinkedInグループを利用して学生に情報発信

「Intel Student Lounge」グループでは、学生向けにIntelの大学生採用部門に関するニュースと最新情報が提供されています。また学生が他の学生とつながって、最新の求人に関して情報を交換できます。

*<http://press.linkedin.com/about>

LinkedInには、3,900万人以上の学生と新卒者のプロフィールが登録されています。* LinkedInで最も急速に増加しているユーザー層です。ここでは、貴社の次世代のリーダーを発掘し、採用するための7つのツールをご紹介します。

- 01 **新卒者向け求人:** LinkedInでは、学生向けの求人やインターンシップを**無料**で掲載できます。
- 02 **学生タレントプールレポート:** 学生に人気の分野、学生の関心を高める方法、共感を勝ち取る方法についての情報が記載されています。
- 03 **LinkedIn Recruiterの[Education (学歴)]検索絞り込み区分:** 地域、学校、学位、学科、卒業日、グループなどによって、学生をターゲティングできます。★
- 04 **ターゲット別のステータスアップデート:** たとえば、「就職にあたって、最も重視する項目は？」などの調査を行って、学生の関心を引くことができます。
- 05 **LinkedInカレッジページ:** LinkedInでは、2万4,000以上の高等教育機関が学校組織についてのページを公開しています。各大学との関係を深め、常に最新情報を取得できます。
- 06 **LinkedIn同窓生ツール:** 各大学の卒業生がどの企業で、どのような職業に就いているかを参照できます。[What they studied (専攻分野)]などの絞り込み区分を使用して、有望な候補者を発掘できます。
- 07 **LinkedIn CheckIn (<http://linkd.in/1er9h9l>):** イベントで、候補者の情報を数秒間で収集して整理します。★

LinkedInでの多様な候補者の発掘

今どきの労働環境は、多様性に富んでいる必要があります。採用担当者は、ボックスにチェックを入れる以上に検索を工夫して、自社の生産性、革新性を高め、顧客のニーズに的確に対応できるようにする必要があります。さらには、すべての社員が自分の個性を十分に生かして業務に打ち込める環境を確保する必要があります。採用担当者として、それが最も重要なポイントです。

特別な人材を採用するためのその他のLinkedInリソース

The Diversity Hiring Playbook (多様な人材雇用のためのプレイブック) (<http://linkd.in/1omD8JA>): 多様で優れた人材の発掘、雇用、定着のための13のステップが記載されています。

Four tips (4つのヒント) (<http://linkd.in/QDax44>): 多様な人材を採用するためのヒント。

Non-profits (非営利団体) (<http://linkd.in/1dKShju>): 非営利団体のLinkedInによる採用活動について伝えた記事です。

非営利団体に関する人材データベースレポート (<http://linkd.in/PffgYJ>)

退役軍人(<http://linkd.in/1IIPQUv>): ヒントとリソース。

ミレニアル世代(<http://linkd.in/1e9yq8m>): ミレニアル世代を雇用する前に知っておくべき8つの特徴。

ここでは、多様性に富んだ労働環境を構築するための5つのヒントを示します。

01 求める人材と関連性の高いキーワードのリストを作成します。自社の多様な成績上位者のプロフィールを参照して、結果を絞り込むための新しい検索用語を追加してください。

02 LinkedIn Recruiterの[Similar Profiles (類似プロフィール)]機能を使用する。理想的な候補者が見つかったら、[Similar Profiles (類似のプロフィール)]機能を使用して、関連性の高いプロフィールを100件まで探し出すことができます。★

03 グループを活用する。LinkedInグループは、ほとんどすべての職業とアイデンティティに存在します。積極的にグループ所有者と関係を構築してください。グループに参加できない場合は、グループメンバーである社員に代わりに投稿を依頼することができます。

04 Talent Directキャンペーンを実施する。Recruitment AdsとInMailsで、数多くの多様な人材にアプローチしてください。これらは、いずれも複数の検索条件に基づいてターゲットを絞り込んで多様なオーディエンスにアプローチできます。

05 デジタルプレゼンスが、自社の多様性を反映していることを確認する。会社ページの写真、社員のコメント紹介、キャリアページなど、LinkedInの内外を問わず、ネット上に表現されたデジタルプレゼンスが自社の多様な人材を反映している必要があります。

5. 採用実績の測定

自分自身の業績を数値で確認しましょう。ここでは、採用に関して測定すべき一般的な指標とLinkedIn上の指標を示します。

業界一般 採用指標



採用の質



採用チャンネル



採用に要した
時間



採用コスト

LINKEDIN RECRUITERの 採用の指標



閲覧したプロフ
ィールの数



実行した検索
の数



送信したInMail
の数



InMail返信率

【事例】オールステート社 における採用活動の刷新

新しい戦略、新しい社風、新しい関係

課題

- ✓ オールステートは、深刻な人材不足に直面し、特に技術的職種の人材確保に苦心していました。同時に、採用基準に満たない大量の応募者への対応が大きな負担となっていました。
- ✓ オールステートでは従来、求人活動は人材紹介会社に頼り、労働市場の把握は調査ベンダー任せでした。
- ✓ 社内異動が円滑に行える社風ではなかったため、人材はほとんど常に外部から採用していました。

成功の鍵: 3つの柱に重点を置いたアプローチ

- 01 積極的な人材採用:** オールステートは、採用機能を自社内に移し、人材を発掘し、労働市場の動向について情報を提供し、情報センターとして機能する独立した調査研究チームを設置しました。またRecruiterのパイプラインツールの使用を開始しました。
- 02 社内の人材の異動:** オールステートは、社員と採用責任者に対して社内の求人に関する情報提供を行う全社的なキャンペーンを開始するとともに、透明性の高い社風作りに取り組みました。LinkedInと提携し、採用担当者のスキル向上のために、国際的な人材の発掘方法や社員の良き支持者になる方法についての教育を行いました。
- 03 大学との関係構築:** オールステートは、優れた大学の学長、教授、就職部スタッフと協力してカリキュラムを開発し、自社のメッセージを発信しました。また就職説明会ではLinkedIn CheckInを使用して、学生の受け付けを合理化しました。

【事例】オールステート社 における採用活動の刷新

新しい戦略、新しい社風、新しい関係

オールステートは、LinkedIn Recruiterの検索絞り込み区分を使用して、自社の社員を多く輩出している学校を特定しました。このことは、リソースを投入し、つながりを深める対象を情報に基づいて決断するのに役立ちました。

成果

- ✓ **直接経費を30万ドル以上削減:** 採用サイクルが短縮され、採用の質が向上しました。同社のパイプラインには、少数の質の高い候補者が確保されています。
- ✓ **社内の人材による異動が30%増加:** 社風はまだ変化の途上にありますが、社内異動への抵抗は大幅に軽減されました。
- ✓ **エントリーレベルの人材プールに、より多くの基準に達した人材を確保:** 大学との緊密な協力関係のもう1つの副産物として、大学のスタッフからの学生の紹介が増加しました。
- ✓ **採用担当者の重要性が向上:** 採用チームは事業経営についてたびたび助言を行うようになりました。



求人を掲載してあとは祈る手法からの脱却

求人掲載におけるアートとサイエンス

LinkedIn求人で成功するための3つのステップ

採用担当者が求人情報を掲載して待つだけの採用に頼らざるを得なかったのはわずか10年前のことです。当時は求人サイトに業務内容を掲載し、優秀な候補者が応募するのを祈ることしかできませんでした。

採用業務が進化し、近代化されるにつれ、求人の方法も進化しています。今日では、求人情報を掲載すると、適合する転職顕在層/転職潜在層を探し出し、候補者にメッセージを表示します。まるで人材発掘のチームが適切な候補者を探し出すかのように機能し、その間、採用担当者は戦略的採用のアートの分野に専念することができます。

掲載求人の作成方法については、

Create a Great Job Post(効果的な掲載求人の作成方法) (<http://slidesha.re/1pVosN1>)
を参照してください。掲載求人の詳細については、<http://lnkd.in/aboutjobs>を参照してください。

*2012年の平均的な数値。個別の結果はこれと異なることがあります。

Dan Shapero、Bringing the New Playbook of Marketing to Recruiting(マーケティングの新しいプレイブックを人材採用活動に利用)** (<http://lnkd.in/ObJ5bs>)、(2012年10月11日)

LinkedIn求人の仕組み

LinkedInの求人は、Webページに掲載されて候補者が見つけるのを待つだけのこれまでの求人広告と異なり、自動マッチングアルゴリズムにより、それを共有するプロフェッショナルコミュニティを介して、関連性の高い潜在的候補者に配信されます。LinkedInメンバーが自分のホームページや社員のプロフィールページ、またはキャリアページにアクセスすると、カスタマイズされた求人情報が表示されます。

採用に成功するための手順

01 魅力的な求人の作成

02 適切な候補者に的を絞ったアプローチ

03 求人のリアルタイムの効果測定と改善

- ✓ 3億人以上のLinkedInメンバーが掲載求人を参照できます。
- ✓ 平均して、1件の求人は500回以上参照され、50以上の応募が集まります*。
- ✓ 全応募者の50%以上が、メールとLinkedInの「おすすめの求人」モジュールに配信された提案情報によって、求人を知ります。このような推奨情報により、転職顕在層や転職潜在層などが、自分のLinkedInプロフィールの情報に基づいて、転職のチャンスを見つけることができます**。

1. 魅力的な求人作成

適切な業務内容を掲載すると、候補者はその情報をもとに、自分のスキルと性格がその仕事に向いているかを評価することができます。自己診断しやすい業務内容を示せば、すべての人の時間が無駄にならず、しかもニーズに合った候補者を獲得できます。魅力的な求人広告を作成するための4つのヒント:

適任者が見つかりにくい役職の場合、スポンサー求人を使用して目立たせると効果的です。LinkedInでスポンサー広告を掲載すると、通常、応募数が30~50%増加します**。スポンサー求人の掲載方法は次のとおりです。

01	スポンサー求人に設定する優先順位の高い求人を選定します。
02	1クリック当たりの料金を選択します。
03	求人がLinkedInのカスタマイズされた推奨情報のトップに表示されます。
04	求人にかかる料金は随時変更できます。

魅力的な求人広告を作成するための4つのヒント:

- 01 **独創性を抑え、一般的な役職名を使用する。** LinkedInでは、求人への応募の50%が、マッチテクノロジーを介して送信された求人を見た転職潜在層からの応募です。* 奇抜な役職名を使用すると、LinkedInのマッチングアルゴリズムがそれを解釈して適切なメンバーに配信することができません。
- 02 **企業の採用ブランドをアピールする。** 自社が素晴らしい職場であることを具体的に示す情報を共有します。「職場での1日」のようなビデオをリンクすれば、社風がより正確に伝わります。
- 03 **ポジションが持つ影響力を強調する。** 具体的なプロジェクトの例を挙げると、候補者の興味を引くことができます。
- 04 **優先順位の高いポジションをプロモートする。** スポンサー求人に設定すると、適切なオーディエンスに対する掲載リストのトップに表示されます。

詳細なヒントおよび業務内容の作成すべきこと、してはならないことについては、以下を参照してください。

7 Tricks for an Irresistible Job Description (魅力的な業務内容を作成するための7つのコツ) (<http://linkd.in/1jBtCxG>)

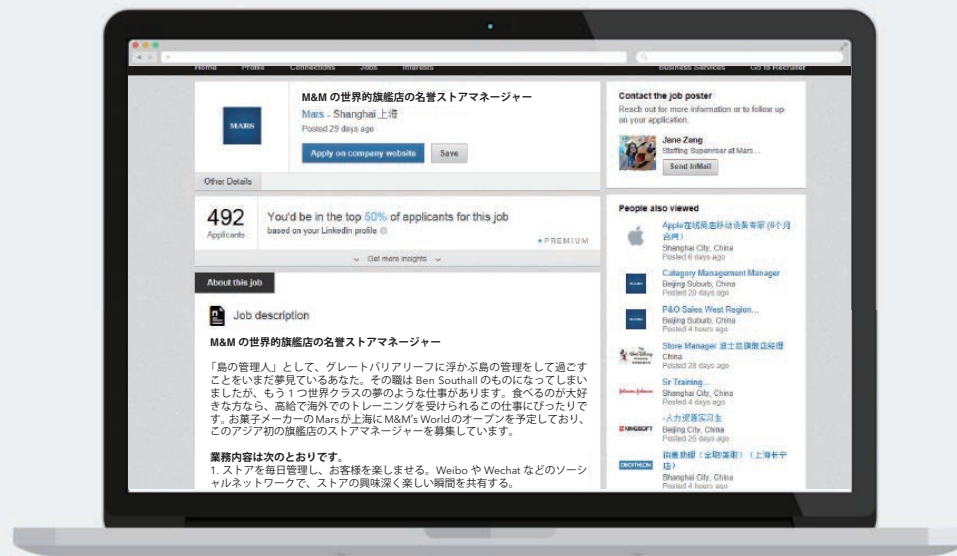
*Dan Shapero, **Bringing the New Playbook of Marketing to Recruiting(マーケティングの新しいプレイブックを人材採用活動に利用)** (<http://linkd.in/ObJ5bs>), (2012年10月11日)

**スポンサー求人 (<http://linkd.in/1s3Yue9>)

【事例】Mars:

独創的な業務内容で 候補者の興味を喚起

Mars Chinaは、独創的で愉快な方法で業務内容を説明しています。「お客様を楽しませる」、「デザートやキャンディが大好き、食べることが大好き」といった表現は、やる気のある候補者の心を掴みます。



業務内容

M&M's 世界的旗艦店の名誉ストアマネージャー

「島の管理人」として、グレートバリアリーフに浮かぶ島の管理をして過ごすことをいまだ夢見ているあなた。その職は Ben Southall のものになってしまいましたが、もう1つ世界クラスの夢のような仕事があります。食べるのが大好きな方なら、高給で海外でのトレーニングを受けられるこの仕事にぴったりです。お菓子メーカーの Mars が上海に M&M's World のオープンを予定しており、このアジア初の旗艦店のストアマネージャーを募集しています。

業務内容は次のとおりです。

1. ストアを毎日管理し、お客様を楽しませる。Weibo や Wechat などのソーシャルネットワークで、ストアの興味深く楽しい瞬間を共有する。
2. ニューヨーク、ロンドン、ラスベガスのいずれかの M&M's World で行われる研修旅行に出席する。

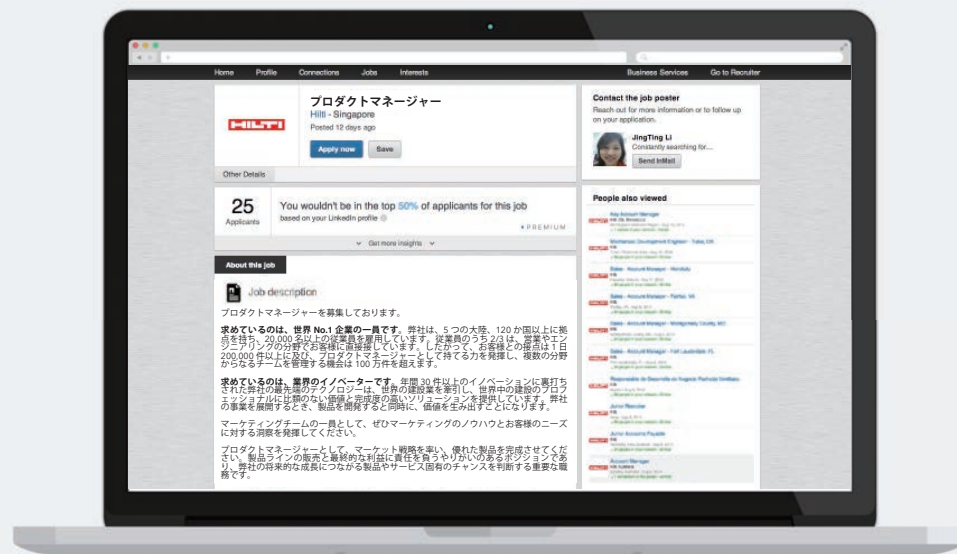
次のような人材を募集しています。

1. 陽気で開放的な性格の方。笑うことと、他人を笑わせることが大好きな方。
2. デザートやキャンディが大好き、食べることが大好きな方。
3. 頭の回転が速く、子供のような好奇心旺盛な方。

【事例】Hilti:

ポジションが持つ影響力で候補者にアピール

Hiltiは、ポジションが持つ影響力を強調して候補者にアピールしています。「世界No.1企業の一員」、「業界のイノベーター」という表現により、日常的な責任以上の影響力が感じられます。



業務内容

プロダクトマネージャーを募集しております。

求めているのは、世界 No.1 企業の一員です。 弊社は、5 つの大陸、120 か国以上に拠点をもち、20,000 名以上の従業員を雇用しています。従業員のうち 2/3 は、営業やエンジニアリングの分野でお客様に直接接しています。したがって、お客様との接点は 1 日 200,000 件以上に及び、プロダクトマネージャーとして持てる力を発揮し、複数の分野からなるチームを管理する機会は 100 万件を超えます。

求めているのは、業界のイノベーターです。 年間 30 件以上のイノベーションに裏打ちされた弊社の最先端のテクノロジーは、世界の建設業を牽引し、世界中の建設のプロフェッショナルに比類のない価値と完成度の高いソリューションを提供しています。弊社の事業を展開するとき、製品を開発すると同時に、価値を生み出すこととなります。


マーケティングチームの一員として、ぜひマーケティングのノウハウとお客様のニーズに対する洞察を発揮してください。

プロダクトマネージャーとして、マーケット戦略を率い、優れた製品を完成させてください。製品ラインの販売と最終的な利益に責任を負うやりがいのあるポジションであり、弊社の将来的な成長につながる製品やサービス固有のチャンスを判断する重要な職務です。

【事例】Ubiwhere: 候補者の未来を視覚 的に表現

Ubiwhereは、優秀な人材を求めるポルトガルの小規模な企業です。SlideShareで解説画像を使用することで、他社との差別化に成功しました。

解説画像には、オフィスのデスクと同僚の写真に加え、職場から見える美しい景色が映し出されました。SlideShareの解説画像はキャリアページに埋め込み、求人掲載にリンクすることができます。



WITH THESE PEOPLE

YOUR HAPPINESS could start here



Wanna Be Part of our cultural, young and creative TEAM? Portugal's bleeding edge technologies company your SKILLS are what we need. We'll have you working with our team in Lisbon, Portugal. You'll be working with the best people in the industry. YOU WILL WORK HERE WITH THESE PEOPLE YOUR HAPPINESS could start here IN THIS CITY OF SOUVENIR INVESTIGATION AND TELECOMMUNICATION. We're all GREAT about gastronomy. FANTASTIC BEACHES JOIN US! hr@ubiwhere.com Ubiwhere is a 501(c)(3) Non-Profit Organization. 2015-2016 Annual Report. 70 JARDIM DA TRAVESSA, PORTO, PT.

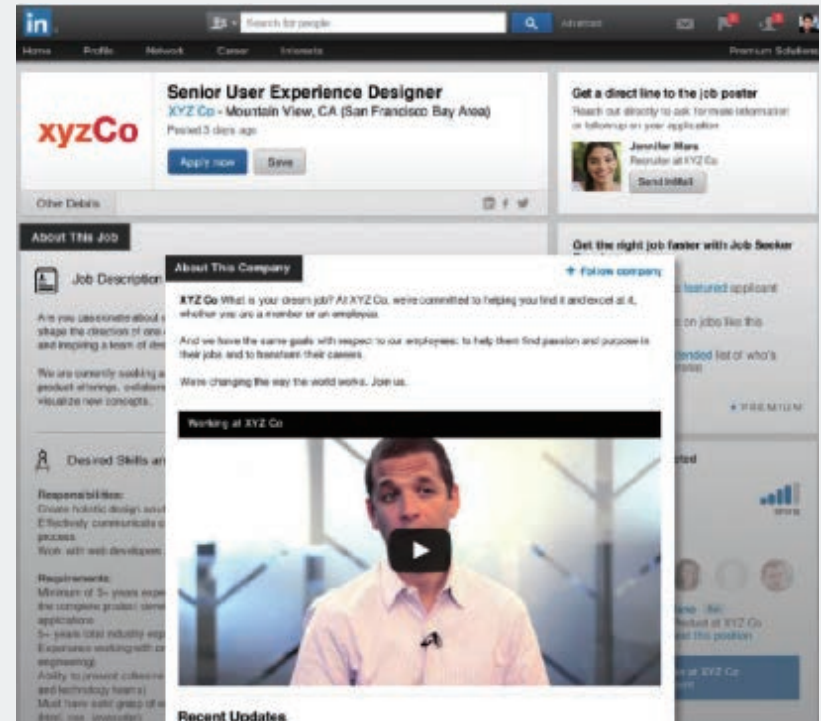
ubiwhere
LIVING THE FUTURE

2. 適切な候補者に的を絞ったアプローチ

LinkedIn求人広告を活用するには

求人 LinkedIn に掲載するとき、次のような追加のステップによって、適切な人材を発掘する可能性を最大限に拡大することができます。

- ✓ 要件に最も一致するメンバーをフォローアップします。求人掲載すると、要件に最も一致する24人のLinkedInメンバーが表示されます。それらのメンバーにInMailで直接連絡を取って、やり取りを始めてください。
- ✓ 求人情報を拡散します。個人的なLinkedInフィード、会社ページのアップデート、LinkedInグループ、その他のソーシャルメディアでポジションの求人情報を拡散してください。
- ✓ ターゲットを絞ってアプローチします。業種、経歴、場所などに基づいて、職務に適したメンバーと掲載求人を共有します。
- ✓ 候補者を選別します。LinkedInで応募を受け付ける場合は、ワンクリックのフィルターを使用して候補者を選別することができます。
- ✓ 採用ブランドの向上を図ります。求職者がキャリアページから求人を参照すると、リッチメディア(SlideShareプレゼンテーションやビデオなど)と会社アップデートが表示されます。



2. 適切な候補者に的を絞ったアプローチ

求人掲載と求人枠の違い

LinkedInでは、求人掲載と求人枠のどちらを購入することもできます。わかりにくいですか？ 求人枠は、ほとんど常に人材を募集している企業が、柔軟に低コストで求人を掲載できるように価格が設定されています。求人掲載は、掲載単位で料金がかかるため求人枠より高価ですが、雇用ニーズが少ない企業に適しています。

求人掲載(Job Posts):

求人は単一の掲載を購入することも、複数の掲載を割引料金で購入することも可能です。学生向けの求人は、インターンシップや初心者向けのポジションを含め、すべて無料です。

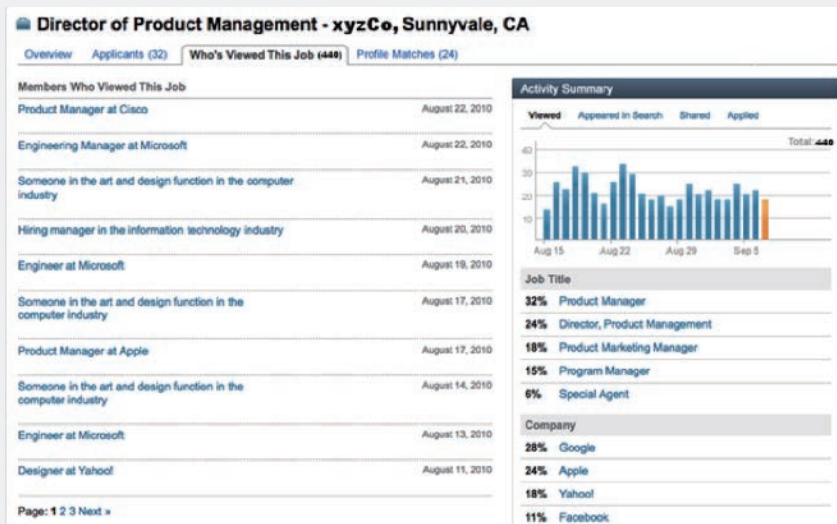
求人枠(Job Slots):

常時募集中のポジションがある場合は、年間求人枠を購入するのが適切です。年間の掲載コストの削減に加え、求人枠には次のメリットがあります。

- ✓ LinkedIn Recruiterプラットフォームで求人枠を管理できます。
- ✓ 求人掲載内容を自由に変更できます。
- ✓ サードパーティの情報配信サービスによって掲載作業を省力化したり、自社のキャリアサイトから求人を自動的に転載したりすることができます。
- ✓ アプリケーションを直接ATSに送信したり、サードパーティのトラッキングURLを掲載に追加したりすることができます。

3. 求人のリアルタイムの効果測定と改善

採用活動が機能しているかどうかを確認する唯一の方法が効果測定です。応募者を分析することで、以下のことが明らかになります。



✓ **求人に対してアクションを行ったメンバー:** どのタイプのプロフェッショナルが、求人に対してオンラインでアクションを行っているかを正確に把握することができます。ターゲットオーディエンスと異なる場合は、リアルタイムでこの情報を使用して、求人掲載を変更してください。

✓ **求人に対して行われたアクションの種類と行われた日時:** 求人の閲覧、応募、検索、他のメンバーとの共有が行われた頻度が、LinkedInに表示されます。各指標データには、閲覧したメンバーの匿名のリストと詳細なデータが表示されます。

✓ **求人掲載後に掲載者のプロフィールを閲覧したメンバー:** 求人の掲載後、それを閲覧したメンバーが詳細情報を得るために、求人を掲載したメンバーや企業のプロフィールにアクセスすることがあります。この情報に基づいて、求人掲載に興味を持つ候補者の貴重なリストを入手し、InMailで直接アプローチすることができます。

サマリチェックリスト

採用プロフェッショナルチームを管理する立場の方、または本ガイドの概要を短時間で把握したい方は、このセクションで特に重要なポイントをご確認ください。

求人

- 魅力的な業務内容を作成:** 候補者が自分で適性を評価できるように、その職種で必要とされるスキルと性格を明記します。役職には標準的な用語を使用します。ポジションの持つ影響力を強調し、重要な求人をスポンサー求人に設定してトップに表示します。
- 適切なオーディエンスのみに掲載し、アプローチ:** 求人の頻度に応じて、求人掲載または求人枠、あるいはその両方を購入します。検索条件と最も一致率の高いメンバーをフォローアップし、LinkedInやその他のソーシャルメディアで掲載内容を拡散し、最も確かなメンバーをターゲットとしてアプローチします。最も優先順位の高い職務はスポンサー求人に設定して目立たせます。
- リアルタイムのフィードバックを使用した効果測定:** 応募者の分析データを使用して、求人に対してアクションを行ったプロフェッショナルのタイプ、アクションの種類と行った時間、求人の掲載後に掲載者のプロフィールを閲覧したメンバーについて確認します。

人材へのアプローチ

- 対象の人材マーケットを調査:** LinkedIn Recruiterでライブ検索を実行して、アプローチ可能な市場の規模とダイナミクスを把握します。無料のタレントプールレポートを参照し、ターゲットの候補者の地域、背景情報、関心事を把握します。
- ブーリアン検索などの検索テクニックを習得:** LinkedIn RecruiterでAND、OR、NOT、かっこ、引用符を使用して、検索を定義、限定、および拡大します。LinkedInグループ、自分自身のネットワーク、および社員や採用責任者のネットワークを忘れずに使用してください。
- InMailで候補者に直接アプローチ:** InMailを使用するとLinkedInの誰にでも連絡できます。また平均的な返信率はEメールの3倍です。候補者の興味を引き、選ばれた候補者にのみ連絡していることを伝えます。話し言葉で簡潔に記述し、相手の話に耳を傾け、キャリア目標に重点を置き、資料を活用します。気長に返事を待ち、連絡を取り合うように求めます。
- 優秀な人材を迅速に確保:** LinkedIn Recruiterの人材パイプラインを使用して、候補者の集約、追跡、連絡、育成を実行します。候補者を検索し、後で簡単に検索できるようにタグ付けします。社員フィードバックによって社員のつながりを利用します。[Smart-To-Do (スマートToDo)]リストを使用してやり取りが途切れないように管理します。[Project Overview (プロジェクト概要)]で採用プロジェクトを管理します。検索条件を保存して、Recruiterの自動発掘機能を使用します。[Update Me (自動通知メールを送信する)]機能を使用して、メンバーのプロフィールを追跡します。
- 採用実績を測定:** 採用の質、人材発掘方法、採用サイクル、採用1件当たりのコストを追跡します。LinkedIn Recruiterの指標には、[Profiles Viewed (閲覧したプロフィールの数)]、[searches performed (実行した検索の数)]、[InMails sent (送信したInMail)]、[InMail response rate (InMail返信率)]があります。

付録

採用向けLinkedInツールのご紹介

	戦略的採用活動	求人ターゲティング	採用ブランド開発
LinkedInツール(無料)	個人プロフィール 基本検索 グループ(http://linkd.in/1erqnnD)	新卒向けの求人とインターンシップ (http://linkd.in/1e15mAu)	個人プロフィール 会社ページ(http://linkd.in/1hhAMXV) ターゲット別のステータスアップデート(http://linkd.in/1e16Z0W) API (http://linkd.in/1g7CJSb)
LinkedInタレントソリューションズ(有料)	LinkedIn Recruiter (http://linkd.in/QD8TQ5) 人材パイプライン (LinkedIn Recruiterのツール)	求人掲載(http://linkd.in/1mY3WOT) 求人枠(http://linkd.in/1hBQTKN) スポンサー求人(http://linkd.in/1hBQTKN)	キャリアページ(http://linkd.in/OE94sg) Work with Us (http://linkd.in/1g8Kdl5) 動画広告 スポンサードグループ

よくある問題と解決方法

10 common recruiting problems and how LinkedIn can help (人材採用に関するよくある10の問題点とLinkedInを使用したソリューション) (『今どき採用担当者ガイド』全編をダウンロードしてください)

問題点

LinkedInソリューション

ソーシャルネットワークを通じた人材採用活動に投資する予算が確保できない。

プロフィール、会社ページ、ターゲット別のステータスアップデート、API、グループなど、無料のLinkedIn ツールを利用します。

採用担当責任者が、人材について非現実的な要求をすることがある。

人材データベースレポートを参照し、LinkedIn Recruiterで概要レベルの検索を行い、期待レベルを設定します。

緊急に埋めなければならない職種がある。

求人のスポンサーに設定し、貴社の求人を掲載リストのトップに表示します。

重要なメッセージのリーチを拡大したい。

効果を上げているコンテンツをスポンサーに設定し、フォロワー以外のオーディエンスにリーチします。

候補者に関するメモを手書きで作成し、複数の異なるシステムに保存している。

人材パイプラインを使用して、優秀な人材を集約、追跡し、連絡を取ります。

LinkedIn Recruiterの検索結果が多すぎる、または少なすぎる。

さまざまなブーリアン検索を試行し、検索範囲を調整します。

InMailへの応答率が低い。

InMailで効果を上げるための9つのルールを試してみます。

新卒採用やその他の特別な人材の採用を増やす必要がある。

CheckInやカレッジページなどの学生関連のツールを使用します。

LinkedInでの取り組みが効果を上げているかどうかわからない。

事前に目標値を定め、プロフィールや会社ページの分析データ、Recruiterの採用データ、求人パフォーマンス、応募者の分析データ、採用ブランド指標などで効果を測定します。

その他のリソース

導入

人材発掘

求人

ブランド

Personal Branding Checklist
(個人ブランドチェックリスト)
(<http://bit.ly/1h7VpGH>)

Talent Pipelining Best Practices (人材パイプラインのベストプラクティス)
(<http://linkd.in/1e9H7zD>)

Create a Great Job Post(効果的な求人広告の作成方法)
(<http://slidesha.re/1pVosN1>)

Talent Brand Index (TBI) (採用ブランド指標(TBI)) (<http://linkd.in/1gZdMh6>)

Global Recruiting Trends Survey (世界の採用活動の動向に関する調査) (<http://linkd.in/1glW0P4>)

The Diversity Hiring Playbook (人材雇用プレイブック)
(<http://linkd.in/1omD8JA>)

7 Tricks to an Irresistible Job Description (魅力的な業務内容を記述するための7つのヒント)
(<http://linkd.in/1jxjjux>)

The Employer Brand Playbook: 5 Steps to a Highly Social Talent Brand (職場の魅力のアピールするには: ソーシャルネットワークを駆使した採用ブランドのための5つのステップ)
(<http://linkd.in/1mlJ9yv>)

2014年 人材採用の傾向: 社会人の転職に対する考えおよび動向
(<http://linkd.in/1lmdf89>)

Your 3-Step Recruiting Team Makeover (3ステップで実現する人材採用チーム改革)
(<http://linkd.in/1IAwFsD>)

著者紹介



Mckenzie Lock

LinkedInタレントソリューションズ、シニアマーケティングマネージャー

LinkedInのシニアマーケティングマネージャー。自身のキャリアが採用担当者によって変わった独自の経験を持つ。採用における効率と成功率の向上につながる魅力的なコンテンツの作成に取り組む。



<http://linkd.in/1h5YC8I>



Kate Reilly

マーケティングコンサルタント

フリーランスのマーケティングコンサルタント。LinkedInタレントソリューションズチーム向けに洞察に富んだコンテンツを作成。Talentブログのレギュラー執筆者としても活躍。



<http://linkd.in/1lu0mZ1>



西勝清

シニアエンタープライズリレーションシップマネージャー
タレントソリューションズ

タレントソリューション部門の日本最初の社員として、

日本における営業・マーケティング活動をリードしている。



<https://www.linkedin.com/in/katsukiyonishi>

お問い合わせ

LinkedInタレントソリューションズの詳細については、
次からメールでお問い合わせください:

japan-lts@linkedin.com

2003年の創立後、LinkedInは世界のプロフェッショナルをつなぎあわせ、生産性の向上
およびキャリアアップをサポートしてきました。3億人以上のプロフェッショナルが毎日活
動するLinkedInは、世界最大のプロフェッショナルネットワークです。

LinkedInのタレントソリューションズは、最高の人材の発掘、採用をサポートするソリュー
ションです。LinkedInは、これらのサービスを通して、世界中のプロフェッショナルや企業
のビジネスを応援します。

LinkedInタレントソリューションズ (英語)

talent.linkedin.com

LinkedInブログ (英語)

talent.linkedin.com/blog

LinkedInでフォロー (英語)

www.linkedin.com/company/linkedin-talent-solutions

Twitterでフォロー (日本語)

[@hireonlinkedin](https://twitter.com/hireonlinkedin)

Facebookでフォロー (日本語)

www.facebook.com/linkedinjapan/

SlideShareでフォロー (日本語)

www.slideshare.net/linkedinjapan/