



## 案例分析 亚洲航空

### 公司简介

亚洲航空是亚洲领先的<sup>最大</sup>低成本航空公司，航线分布广泛，覆盖了 85 个目的地。在过去 10 年间，亚航共承载超过 1.52 亿名旅客，机组由最初的两架飞机增至 106 架。如今，亚航在马来西亚、印度尼西亚、泰国、菲律宾、日本等国均已设立机构，真正成为东南亚国家联盟航空公司。亚航旗下低成本长途航空公司亚航 X 则进一步完善了亚航在中国大陆、澳大利亚、台湾、尼泊尔、韩国、日本等目的地的服务范围。2009 年至 2012 年期间，在 Skytrax 举办的世界航空公司年度调查中，亚航连续四年被评为世界最佳低成本航空公司。

### 业务挑战

自 2001 年起，亚航迅速崛起，已成为世界领先的低成本航空公司之一。在亚航主要职能部门所在地——马来西亚总部，人力资源部门面临的一项关键挑战就在于为公司内部重要高层职位寻找优秀人才，以促进企业不断成长。

亚航曾不断在 Facebook、Twitter 等社交媒体及招聘网站上发布广告，寻找高管及非高管人才。这种方式对于招聘乘务人员和客户服务助理这类职位来说非常有效，但在招聘高级管理职位时的效果却并不太理想。亚航人力部门主管 Zamrah Ismail 表示：“有时，我们会收到许多来自不同地方、不同背景的申请资料，但他们都不太符合我们对资历的要求。”

亚航还曾通过多家招聘机构协助招聘，然而，最终发现这种方式成本过高。

2012 年 1 月，亚航开始使用领英，主要是使用领英企业招聘账号和职位发布栏功能，以解决在中高层管理人员招聘方面所面临的挑战。招聘的职位包括高管人员、团队主管、经理、部门主管、全国或地区主管，以及专业职能部门的重要职位，如内部审计、商务、ICT 技术人员、市场营销等。



Zamrah Ismail

全国主管：马来西亚亚洲航空公司，人力部门  
马来西亚，雪兰莪州航空业

社交媒体和资源主管 Azhan Rabi 表示，亚航在使用领英发布职位描述时，摒弃了常用的要点罗列格式，转而选择更为亲和的对话语气。“领英是一种社交媒体，而社交媒体就意味着要进行对话。我们以提问的方式，让应聘者思考他们是否是最合适的人选。”

突出“合适人选”也是亚洲航空在领英招聘专版上彰显雇主品牌的关键信息，该页面上更提供了加入亚航的十大理由。Zamrah 认为：“我们寻求的是一种文化契合，这对于我们而言至关重要，甚至比应聘者的教育背景或职业资质更重要。我们拥有一种充满青春朝气和活力的开放式文化，非常注重创造力，工作氛围活跃友好，加入公司的人也需要能够适应这种环境，这一点很重要。”

除了职位发布栏和招聘专版，亚航还不断在领英上进行目标搜索，为特定职位搜罗合适人才，如餐饮和舱内主管、内部审计主管、方案架构师或商务和市场营销职位，以及泰国、菲律宾、台湾、香港、新加坡的海外职位。资源专员 Vikram Anand 表示：“领英广泛的地域覆盖面确实帮了我们大忙，让我们能够网罗来自世界各地的优秀人才。”

自 1 月份起，亚航已通过领英为数个重要职位招聘到合适人才。Zamrah 认为，与招聘机构相比，领英更具成本效益。

Vikram 则表示领英上的应聘者素质更高。“最近，在招聘餐饮和舱内主管时，我们通过领英收到 200 多份申请，其中约 10% 的人符合我们的要求。而通过其他渠道的话，我们仅能获得 3% 至 5% 的合格候选人。领英的应聘者有更高素质。”

Zamrah 表示：“毫无疑问，领英能够为我们带来积极的影响，帮助我们吸引更多优秀人才。我们现在仍处于初级探索阶段，但随着领英上关注亚洲航空的人每天不断增加，我们将继续寻找新方法，以更高效的方式利用领英。”

## LinkedIn 使用窍门

- 在领英上发布职位描述时，可采用更加亲和的对话语气。
- 与主动和被动候选人保持持续联系，及时更新公司近期及未来活动动向，让候选人关注公司动态。
- 发布并推广所有空缺职位，建立更广泛的领英关注用户群。