

案例分析

英特尔

网罗优秀人才



“根据我们的使用经验，领英是当今规模最大的职业网络之一。它能够有效地帮助英特尔网罗那些难以找到的被动型人才。”

Richa Telang
招聘渠道经理
英特尔，大亚洲区

公司简介

英特尔公司创立于 1968 年，是全球最大的半导体芯片制造商。该公司还制造网络界面控制器和集成电路、闪存、显卡芯片、嵌入式处理器以及通讯和计算的相关设备。除了技术创新，英特尔更强势涉足教育、环境可持续发展、医疗等多个领域。40 多年来，英特尔一直引领着未来潮流，其目标是成为全球半导体芯片和平台的顶级供应商。

主要挑战：

雇主品牌认知

英特尔面临的主要挑战在于雇主品牌认知。长久以来，英特尔一直被视为硬件行业的雇主，所以其当务之急就是提升自身对软件行业从业者的吸引力。面对来自跨国公司和本地企业的激烈竞争，英特尔最重要的一步就是树立品牌长期认知度，制定招聘战略，使得顶尖目标人才能够了解、关注、支持并最终加入公司。

提升在被动型人才中的认知度

Richa 表示：“根据我们的调查结果，约 65-70% 的职场人士可能并不会主动更换工作，但如果雇主主动联系，他们也会考虑。”

与这些被动的职场人士建立联系，提高软件领域空缺职位的吸引力对于英特尔而言无疑是一项巨大的挑战。英特尔需要一个能够吸引被动型人才的解决方案，让他们了解英特尔所能提供的机会，从而建立一条积极的人才供应渠道。

目标：

- 改变英特尔在印度的雇主品牌认知，将其从硬件雇主品牌转变为软硬件雇主品牌
- 与职位候选人建立联系，提高英特尔职位的吸引力，建立一条积极强大的人才供应渠道

解决方案：

- 定制群组，获得品牌推广机会
- 通过动态招聘专版建立员工价值定位
- 购买企业招聘账号和职位发布栏，获得更广泛的人才网络

为什么选择领英：

- 领英是全球最大的职业社交网络，覆盖多个东南亚国家
- 领英能够建立人才社区，吸引备受追捧的顶尖人才，建立强大的人才供应渠道
- 个性化定制有针对性的信息和内容，吸引不同类型的人才，树立雇主品牌认知度，提高参与度
- 与职位候选人开展私人互动，适时地为其提供合适的机会，让他们积极参与

所获成效：

- 成功改变了英特尔的雇主品牌认知，将其从硬件雇主品牌转变为软硬件雇主品牌 建立了强大的人才库，拥有 1200 名高参与度的职场人士
- 在领英上树立了积极的雇主品牌形象，让更多人了解到英特尔的职业机会
- 提高了英特尔前沿软件技术和软件职业发展道路的吸引力
- 在多个地区招聘到了优秀人才并实现了成本效益

解决方案：

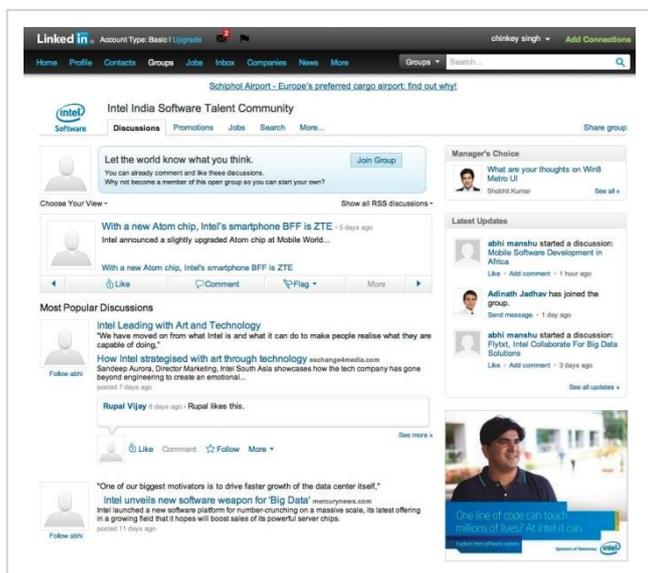
从传统招聘转变为在线招聘

英特尔过去通常利用招聘机构、招聘网站和其他方式建立人才库。随着时代发展，利用社交渠道和技术博客招聘人才的方式愈发重要。英特尔招聘人员会积极参与在线博客、群组和技术社区，与顶级人才开展互动。从传统方式向在线方式转变后，英特尔需要一个相应的招聘解决方案合作伙伴，协助填补丰富的在线社区互动和招聘流程之间的鸿沟。

利用领英定制群组建立社区

利用领英的定制群组建立的英特尔印度软件人才社区是英特尔雇主品牌宣传和人才招聘战略的重要组成部分。Richa 表示：“定制群组让我们能够挖掘出 70% 的额外机会空间，而这在之前是从未被发觉的。”

英特尔通过该群组创建了一个软件职场人士社区，并能与社区成员展开互动性对话，展示英特尔的软件创新能力。它还帮助英特尔建立了潜在软件人才的输送渠道。群组广告则帮助英特尔接触到目标人才，邀请他们参与其中，提高参与度。英特尔的商业经理和员工是这一社区里的品牌形象大使，他们促进了互动性内容的诞生，并与群组成员分享公司软件方面的信息。英特尔还积极地通过内部沟通和各种社区比赛，将该理念与员工进行后向整合，维护英特尔在社区中的雇主品牌形象。



利用招聘专版建立雇主品牌

英特尔还在领英上设立了动态招聘专版，这是其雇主品牌宣传战略的重要组成部分。如今，领英上的人才不仅可与彼此互动，还可以关注公司及公司发布的内容，并与公司展开互动。招聘专版让英特尔能够将其雇主品牌信息传递至人才网络中，进一步打造定制体验，充分展现其员工价值。

通过视频等丰富的参与性内容，英特尔能将其雇主品牌推广信息传递至目标人群。目前英特尔已拥有 20 多万关注用户，人才参与度和业内思想领导地位都得以提升。



“雇员档案广告”广告

此外，“雇员档案广告”广告可以提升该公司招聘专版的浏览量。这类广告针对的是预先设定的目标人群，能够有效促使这些领英会员浏览招聘专版，体验在英特尔工作的不同方面。

成效：

成功建立和培养关系

英特尔致力于建立和培养人才社区的努力已经并将继续产生显著的成效。招聘人员已与会员建立起紧密的关系，不仅能够告知他们新工作机会，还为目标人群提供了一个分享观点的环境。

该社区建立于 8 个月前，现已有 1200 多位成员，已成功以潜移默化的方式向会员推广了英特尔的雇主品牌理念。目前，该群组可自我运作，成员情谊深厚、非常有归属感。这一切有助于促进成员之间进行高品质技术讨论，同时还能帮助英特尔建立清晰的雇主品牌形象。该社区最成功的一点在于 50 多位职场人士在招聘人员毫无干预的情况下，已主动联系英特尔询问空缺职位。英特尔的人才社区活动推动了软件职位招聘的发展，让招聘人员和招聘经理在进行招聘之前，就与人才建立了关系。

精准锁定目标，展开私人互动

英特尔大亚洲地区购入了领英企业招聘账号和职位发布栏，以覆盖更为广泛的领英用户网络。招聘中高层人才时，英特尔主要浏览特定档案。通过领英，招聘团队随时都能看到职位候选人的档案，这大大提高了人才库的质量，更能满足招聘需求。Richa 补充道：

“领英是我们实施更广泛的社交招聘战略的重要组成部分。”通过领英，英特尔的招聘人员还可以使用 InMail 邮件直接联系职位候选人，与他们建立私人联系。因此，职位候选人也乐意与英特尔的招聘人员展开互动。

网罗优秀人才

英特尔利用领英的招聘服务，网罗到了许多从其他渠道难以找到的专业人才。那些之前难以接触到或不清楚英特尔软件职业机会的主动和被动软件人才，现在会积极联系英特尔，关注当前空缺的职位。

人才社区让英特尔不仅能够培养、发展人才，与人才展开互动，还能帮助英特尔招聘优秀人才。

Richa 补充道：“我们通过建立和维护互动性的人才社区以及与领英合作，招聘到许多合适的专业人才，大大提升了候选人质量。在招聘高峰季，我们在领英的投资实现了更好的成本效益。”

印度是这种招聘方式的试点区，在取得重大成功后，英特尔正在大亚洲区的其他区域实施这种战略。这种尝试也得到了英特尔领导层的赏识和认可。



“领英是我们实现更广泛的社交招聘战略的重要组成部分。”

Richa Telang
招聘渠道经理，
大亚洲区，英特尔

访问 <https://business.linkedin.com/zh-cn/talent-solutions> 获取更多有关领英征才解决方案的信息，或发送邮件至 chinalts@linkedin.com