

ダイレクト・ソーシングへの取り組みを通して、 ビジネスから信頼されるパートナーへ

3ヶ月間で営業職を中心に4名を採用。
採用コストの削減、採用スピードの向上、オファー承諾
率ほぼ100%を実現

“以前は事業展開を考える際、人材の確保が難しい地域は計画の実行に関して懸念があったが、今は必要な人材は必ず確保できると確信を持って戦略を練ることができるようになった。”

これはハイアリング担当事業側エグゼクティブからのコメントです。
LinkedInを利用したダイレクト・ソーシングの実践により、ハイアリングマネジャー、候補者、双方の満足度は飛躍的に向上しました。”

松本 真千子

シニアリクルーター アジア太平洋担当



課題

- 人材紹介会社への過度な依存
- 採用コストの削減
- 採用スピードの短縮
- シニアレベルの候補者との密なコミュニケーション

導入理由

- 優秀な人材の確保
質の高いバイリンガル候補者が多数登録
- グローバルなプラットフォーム
APAC内の各国にいる担当者間で、スカウト・1次面接担当、2次面接担当など国をまたいだ協業を統一のツールで実現可能
- ハイアリングマネジャーとの情報共有ツール
英語を用いて戦略立案、見直しが可能

結果

- 3ヶ月間でマーケットマネジメント部(ホテル向け営業)を中心にマネジャー・若手含め4名を採用
- 第三者を介さないことで採用コストを大幅に削減
- 直接のコミュニケーションにより採用スピードが向上、若手ポジションにおいては36日間での採用を実現
- コミュニケーション向上により候補者の満足度が高まりオファー承諾率が100%に向上
- 複数の採用チャネルを持つことにより、ビジネスリスクを軽減、安定したタレントプール形成を達成