

LinkedIn学生インターン採用事例紹介 <Paidy>

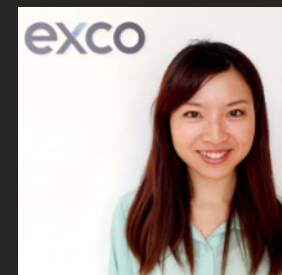


30名規模のスタートアップ企業。

国内外より3名のインターンを採用。データサイエンティストの職種には、100名以上より応募あり

導入理由

- LinkedInにはグローバル思考の学生が多く、語学堪能な人材にアプローチしやすい。また、日本国外からの学生の応募が来ることは意外だった。
- ダイレクト・リクルーティングにより、中途採用のみならず学生へのアプローチも可能。
- 学生への知名度があまり高くないスタートアップでは、エージェントを利用せずにダイレクトにアプローチすることによって、企業文化と魅力を候補者へ直接伝えることが出来る。



勝田有希さん
インターン採用担当

結果

- 3名のインターンを採用（マーケティング、法務、事務）
- データサイエンティストの求人においては、400名の求人閲覧、100名の応募、5名のインタビュー
- 媒体とエージェントによっては学生と中途採用と分けていたが、リンクトインでは両方で効果があった
- スピード感をもったやりとりにより候補者、ビジネス部門双方の満足度が向上

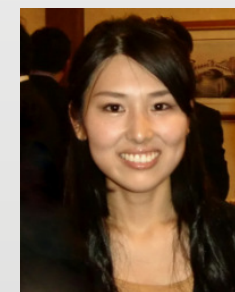
LinkedIn学生インターン採用事例紹介 <Paidy>



インターン生の声

H.K.さん

大学： 早稲田大学
インターン先部署：法務



■ 【リンクトインをはじめた背景】

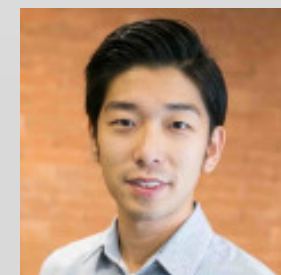
- ビジネスや自分自身の専門性に関するネットワークに特化したソーシャルメディアを利用するため
- 他の求人媒体やサービスにはない情報があり、またその会社で実際に働く人を見て、次のアクションに繋がられるため
- 採用担当者に履歴書レベルではない自分のプロフィールを直接みてもらえるため

■ 【現役学生へのアドバイス（リンクトインの就活での活用法）】

- ネットワークを活かし、実際に希望する企業で働いている人から話を聞き、説明会や会社のHPからはわからない情報を得て、就職後に想像とのギャップを抱かないようにすること。まずは大学の同僚、留学のプログラムの仲間等からがはじめやすい。大学の教授、インターン時の同僚、様々なカンファレンスやセミナーでもつながり可能
- 企業の志望部署の社員を検索し、「共通のつながり」がいた場合はその方への「紹介」を頼む。紹介無しでアプローチするより返信率が高い
- 面識の無い方へアプローチする時はエチケットを必ず守ることが大事。手当たり次第に送らず、明確な目的を持ち、マナー厳守を念頭に。

C.Y.さん

大学： マッキンジー大学(ブラジル)
インターン先部署：マーケティング



■ 【リンクトインをはじめた背景】

- 居住国以外の求人にアクセスし、就職活動ができるため
- 大学でリンクトインを利用したキャリア形成の活用法を学んだため

■ 【現役学生へのアドバイス（リンクトインの就活での活用法）】

- 自分についてどの部分をみて、何を知ってほしいか？を意識してプロフィールを作成すること。好感もてるプロフィール写真は重要
- 学生で社会人経験がなくても、ボランティアや課外活動、海外経験を記述することができるので、どのような体験をしたか、どのようなスキルがあるのかを、わかりやすく記述すること
- 自分が住んでいない国でも、自分が働きたい国のインターンや求人情報があれば、チェックし、チャレンジしてみる
- 自分の応募した企業の採用担当者以外にも、企業や採用担当者、OB・OGがプロフィールをみる可能性があることを意識すること