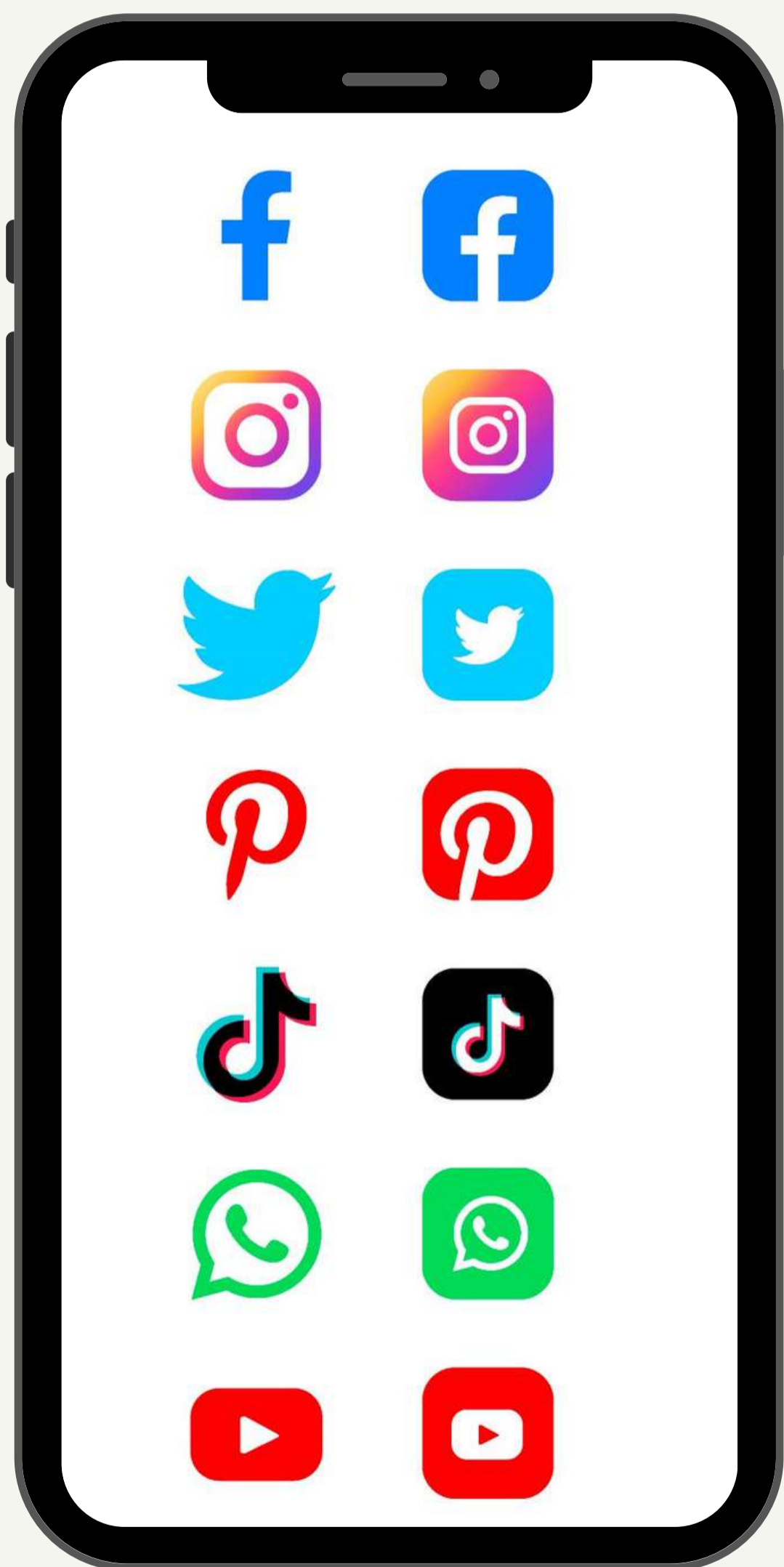


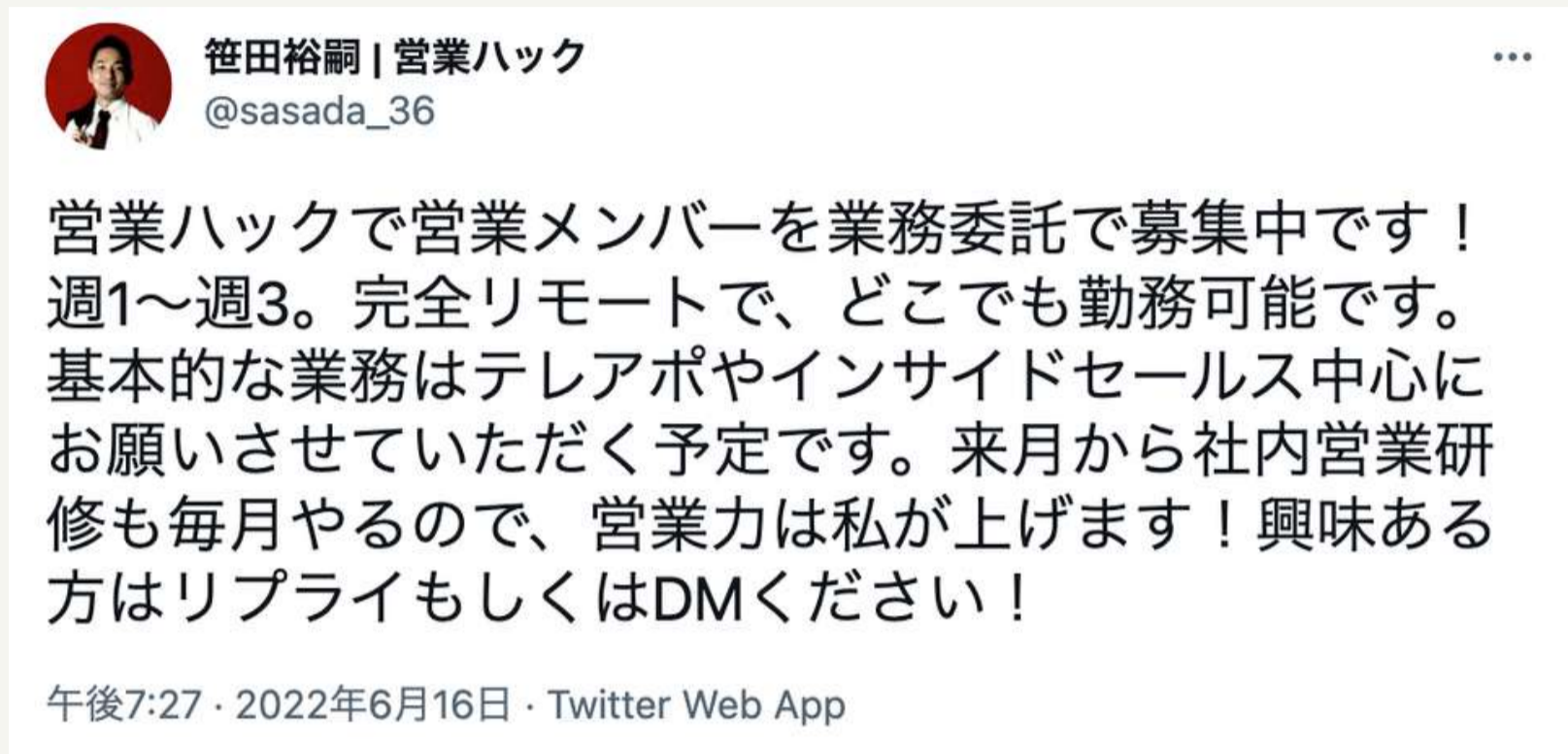
営業ハック SNS採用レポート



Twitter採用成果報告

今回、弊社では6月16日の代表笹田の下記のツイートから7名の方の応募をいただきました。

https://twitter.com/sasada_36/status/1537381218152591360?s=20&t=f990AU0cLT7F4IQg9OLF8A



採用・応募結果は下記となります。

応募総数：8名

選考書類提出数：5名（書類提出率：62.5%）

面接実施人数：5名（書類選考通過率：100%）

内定者数：3名（内定率60%）

※業務内容を説明し本人辞退。1名選考中

入社人数：3名（採用率：100%/内定辞退率0%）

手前味噌ですが、特筆すべきは「人材のマッチング度」と「承諾率」の高さと考えています。書類選考通過率、内定率は60%以上であり、今回面接時に辞退となった方も業務上の適性面からの判断という形になりました。

本結果と比較するにあたって、半年間掲載した求人サイトの結果を比較材料として記載させていただきます。

<求人媒体掲載結果>

掲載期間：6ヶ月

応募総数：3名

選考書類提出数：1名（書類提出率：33.3%）

面接実施人数：0名（書類選考通過率：0%）

内定者数：0名（内定率0%）

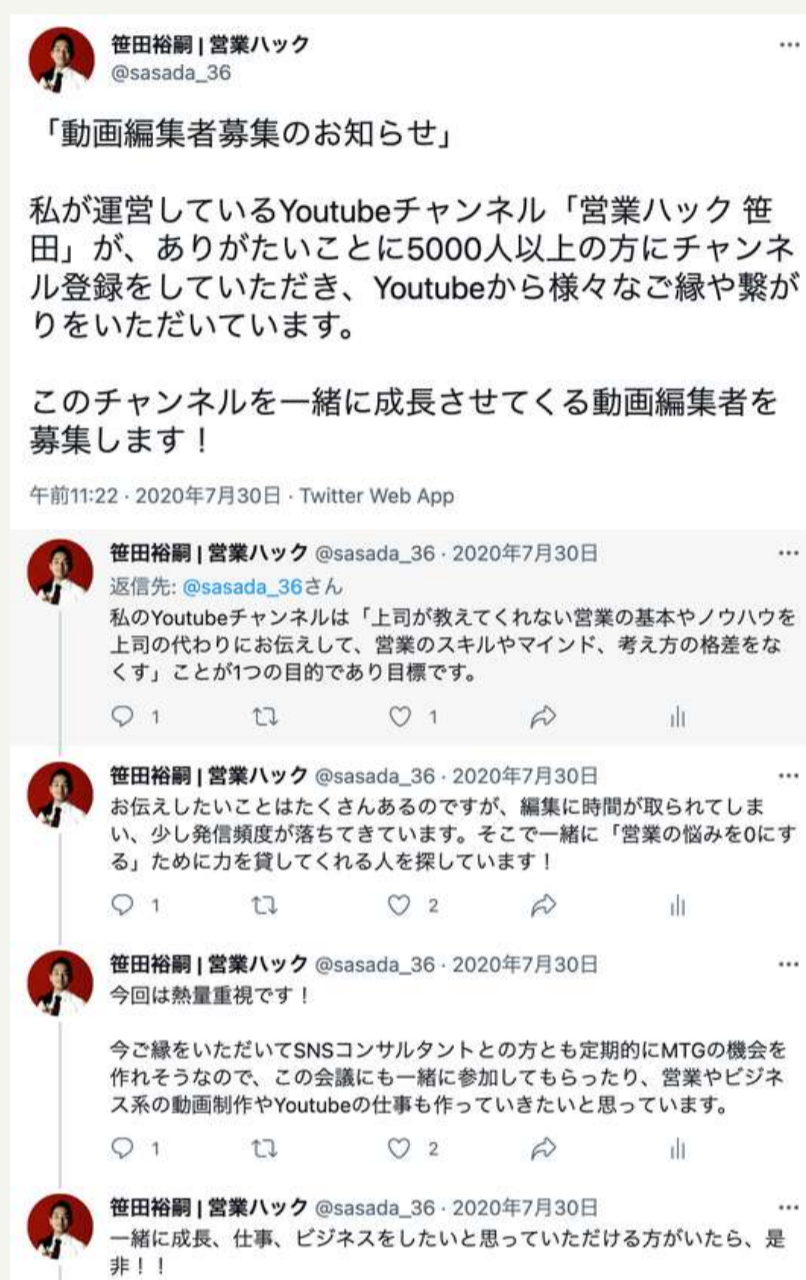
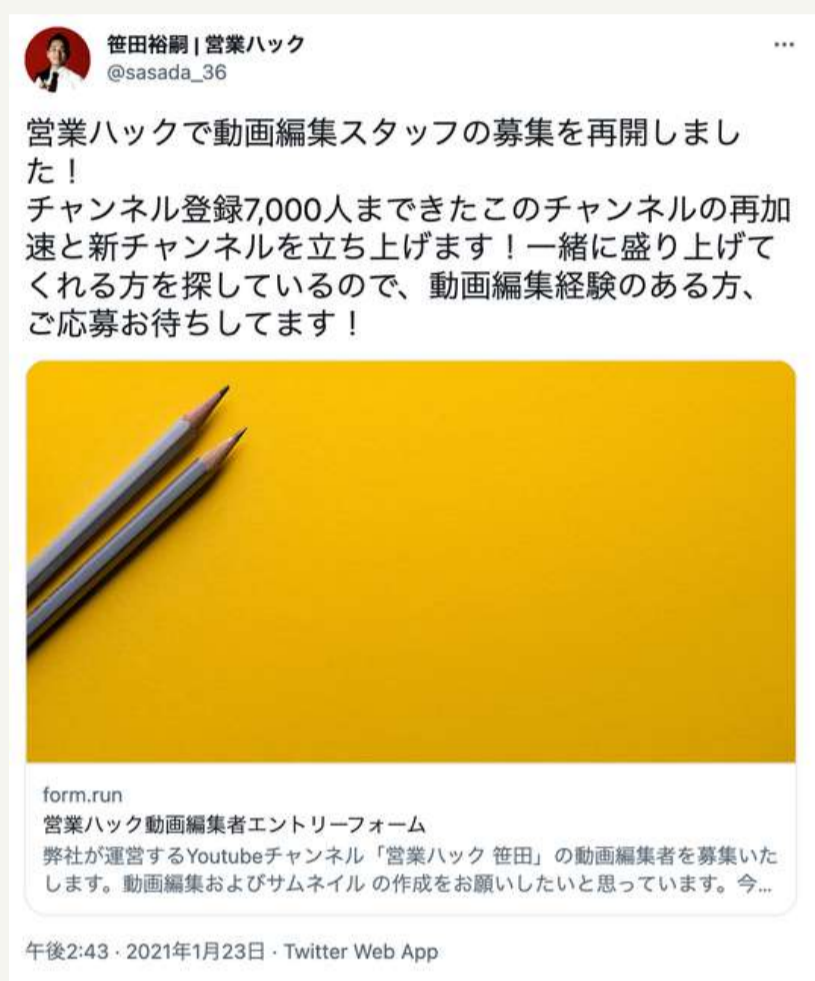
入社人数：0名（採用率：0%）

これまでのTwitter採用取り組み①

営業ハックではこれまでもTwitterを活用した採用活動は定期的実施をしてまいりました。

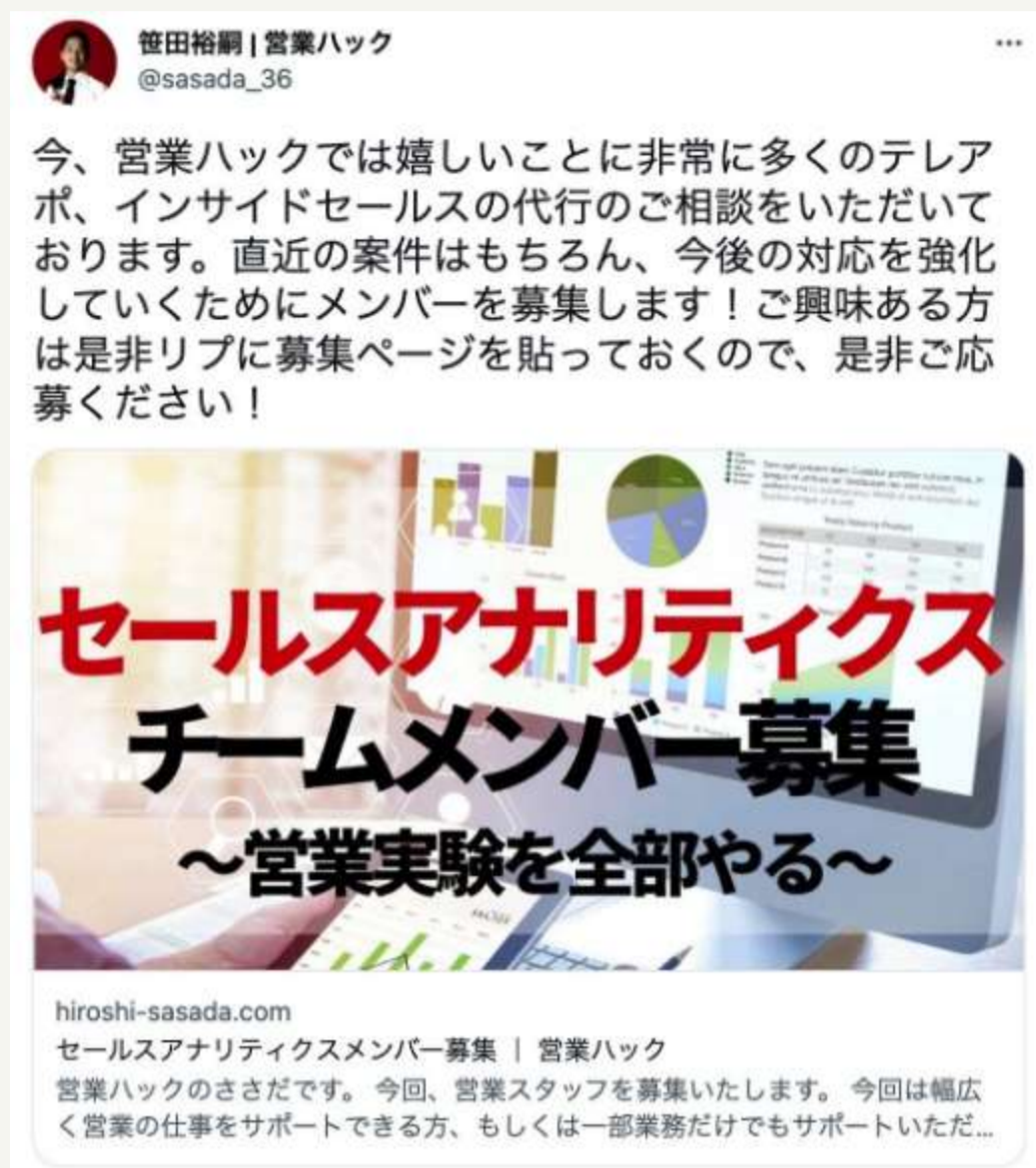
①動画クリエイター募集

弊社でおこなっているYoutubeの編集スタッフを採用するためにTwitterにて告知を行いました。これまで複数回実施をしておりますが、累計応募者数21名、うち5名のスタッフを採用することができています。



これまでのTwitter採用取り組み②

②テレアポ・インサイドセールススタッフ募集×募集ページ告知
今回の採用と唯一違う部分は、直接募集ページのリンクをツイートに貼ったことです。この時のTwitterからの採用は0人でした（応募自体も0人です）



当時（2021年3月時点）のフォロワー数は6,300人でした。現在の約半数という数字ではありますが、インプレッション数・エンゲージメント・詳細クリック数は大きな差がついています。ツイートの型として、前はリンクを直接貼っていましたが、今回はDMやリプライツイートをいただいた方に、同様の案内ページをお送りする形で実施いたしました。



インプレッションやフォロワー数だけが、今回の結果に影響したわけではなく、世の中の動きや仕事探しの動向なども影響しておりますが、1つの採用成功パターンとして、今回のツイート形式は1つの成功パターンになると考えています。

実際、私のツイートを真似られた方（こちらからお教え・お伝えしたわけではなく知らない方です笑）も同様にリプライ等で反響が集まっていたため、再現性のあるアプローチではないかと考えています。

これまでのTwitter採用取り組み③

Twitter採用では募集ページや求人を告知する方法以外にも直接オファーを送るという方法があります。わかりやすく言えば、DMでメッセージを送るという方法です。

現在、弊社の広報担当兼営業メンバーは第二新卒（新卒入社した会社を3年以内に退職されている方の総称）でした。求人媒体を活用した就職活用を彼女はおこなっておらず、プロフィールに「求職中」という記載があり、代表の笹田よりDMで面談依頼、数日後に面接を行い、入社に至りました。

Twitterに限らず、情報発信をしている方は「積極性」「行動力」、Twitterであれば「テキストコミュニケーションスキル」「チャットスキル」も長けており、現代の営業やビジネスパーソンに必要なスキルを持たれており、即戦力として現在も活躍してくれています。

Youtube採用成果報告

今回初めての取り組みとして実施したのが、Youtubeでの募集です。募集職種はTwitter採用と同じです。実際に公開した動画はこちらです。動画で案内を行い、Youtube概要欄に募集ページを掲載しました。
<https://youtu.be/JldSOVeZ5kw>



Youtube採用の結果はこちらです。

応募総数：2名

面接実施人数：2名（書類選考通過率：100%）

内定者数：2名（内定率100%）

入社人数：1名（採用率：50%/内定辞退率50%）

今回のYoutube採用では、1名の入社前辞退がありました。

以前コミュニティやコンサルティング募集をさせていただいた時もありますが、動画をずっと見てくれている方は、弊社ないし代表笹田への期待値が高すぎる場合があります。

そのため、自分の期待値を満たせないと自ら辞退される方が一定数います。

（今回の場合は、相手側のメールシステムエラーでしたが、「レスが遅い」という理由での辞退となりました）

期待値が高すぎるケースが一定数あるため、事実や状況を面接時では丁寧に伝え、「それでもやりたい」という気持ちがあるか否かを見極めていただくことが必要です。