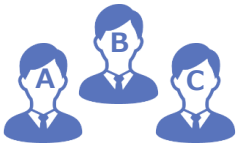
【社員数50名以下×営業職×ダイレクトリクルーティング】採用事例2選

面接前から志望度アップ。意欲ある若手3名を採用！

応募 **144名**

採用 **3名**

掲載期間：18週間



【A】19歳／販売職経験者
【B】23歳／接客業経験者
【C】21歳／生産技術者

企業Data

■業種・・・・建設・プラント・不動産
■社員数・・・36名
■設立年・・・2003年

採用成功POINT

■応募があれば「即日」面接案内！

応募～面接までのリードタイムが短く、
応募者の入社意欲が高いうちに直接会い、
動機付けすることが出来ていた。

■面接前からコミュニケーションを取り、志望度アップ

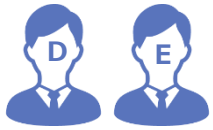
書類選考通過者には、面接の前にメールで志望動機を聞き、「貴方と似た志望動機で入社した方が、弊社で大勢活躍していますよ！」といったやりとりをすることで、面接前から志望度を高めることが出来ていた。

サービスに共感する2名の経験者採用に成功！

応募 **123名**

採用 **2名**

掲載期間：12週間



【D】30歳／営業経験者
【E】37歳／営業経験者

企業Data

■業種・・・・ソフトウェア、システム開発関連
■社員数・・・50名
■設立年・・・2016年

採用成功POINT

■求人原稿で応募者のスクリーニング

自社サービスに共感する人を採用したかった為
求人原稿ではサービスの魅力や将来性を訴求。
ターゲット層の応募獲得ができ、採用工数削減
にも繋がった。

■レジュメ内容に関わらず「会って判断する」スタンス

経験豊富な優秀人材ほど、レジュメを細かく書かずとも引く手数多。レジュメだけで判断せず基本的に会ってみるスタンスで選考をしたことで、2名の経験者採用に成功した。