



以社交招聘助力海航食品全球化人才进程

李梦一
HR 海航食品控股有限公司

使用背景：

海航食品控股有限公司隶属于海航旅业集团，是一家国际餐饮服务提供商。2016 年通过成功收购和整合瑞士佳美集团（Gategroup），现已成为世界上最大的航空餐饮公司，拥有广泛的国际化运营，业务遍布 49 个国家，来自 60 多个国家的 47,000 名员工在此供职。

经过这次收购后，海航食品就从原来的食品运营型企业转型成为全面投资加运营型企业，目前公司正在国际化轨道上进行全球的战略布局，主要业务在海外开展，像许多立足于中国，在全球拓展业务的企业一样，如何招募兼具全球化思维与精通多种语言的高端人才成为海航食品控股有限公司面临的巨大挑战。

海航食品控股有限公司人力资源总监孔庆阳表示，为了应对这一挑战，海航食品提出了具体的海外人才招聘策略，从而面向中国及全球招募顶尖人才，这当中就包含：建立国际化招聘团队，打造和推广雇主品牌形象，实现对招聘渠道有效管理等。而领英平台不仅为我们提供了独一无二的全球人才库，还在展示海航食品雇主品牌主张的同时，实现了招聘人员与国际人才之间积极有效的互动。目前以李梦一为代表的海航招聘官正与领英客户团队紧密合作，不断落实和推进集团人才全球化布局。

认证招聘官档案

所在团队：海航集团海航食品控股有限公司人资行政部

职责：校园招聘、社会招聘以及海外实习生招聘项目

LinkedIn Recruiter 使用时长：3 个月

领英招聘成果：超过 5 人

领英注册时间：2015 年

认证时间：2017 年 3 月

领英关键词：高成功率

认证招聘官备考经验：

- 日常帐户实操经验积累是关键；
- 参加领英相关培训

独家领英招聘秘诀：

- 发布职位后，要每周更换职位地点（特别是海外招聘）扩大人群范围；
- 每周二和周五固定为领英时间，周二完成地点和职位设置调整，候选人回复，每周五收集、分析、整理，分别提供给用人部门

选对平台是海外人才招聘成功关键

自 2015 年开始海航集团推出了全球高端人才 ITP (international talent program) 项目，开始在全球网罗人才，与此相契合，海航食品也根据业务需要，制定了自己的海外人才招聘策略，并逐步展开很多针对海外人才的招聘项目，其国际实习生项目就是一个代表：该项目在 2017 年正式推出，旨在为未来食品集团海外 HR 组织和业务的发展培养后备力量，最终形成遍布全球的人才联络网，在支持集团实务性工作外，帮助公司深入了解海外人力资源政策、法规，及工作理念。

李梦一表示，建立国际化人才库对于公司以及我本人都是一个从 0 的突破，之前虽然有通过猎头招聘外籍人士，但是本地 HR 团队自主开展海外招聘项目却是第一次，再毫无经验的情况下开始了一步步的探索。项目刚开始时，使用的还是国内的传统招聘网站进行候选人的收集，但是很快我们发现这些平台很难满足海外人才的招募要求。后续我们还尝试开拓其他的渠道，比如与包括海外实习生组织以及为学生提供就业服务的海外大学联盟在内的很多合作渠道，的确是取得了一定的成效，获得了一些候选人，但是最后的结果却不尽如人意，主要原因是：海外机构和我们的文化及地域差异很大，有些问题沟通并不顺畅，导致很多候选人最终入职很难实现。后来我们就开始使用领英，当初选择领英时主要考虑原因主要是：这是一个面向全球的职场平台，不管是外籍人士、留学背景还是海外华人资源非常丰富，实习职位一经发布，就收到了 367 个符合要求的高质量人才的档案，考虑到公司目前国际化的进程，我们将目标候选人具体锁定为能够实现双语流利沟通的在京外籍留学生，截止到今天我们已经有一位外籍实习生成功入职，而在这一次招聘执行过程中海航食品也储备了大量海外人才库。

Renata 是一位来自乌克兰的女孩，在初期通过领英平台与她沟通时，就对她展现的积极态度印象深刻，之后凭借良好的教育背景和突出的中英俄多语言能力，Renata 通过了我们的层层选拔，成为了国际实习生项目的首位成员，在加入团队 2 个月来，不仅快速融入到了公司之中，出色地完成自己的日常工作，更积极主动地参与和协助公司举办的 Lunch & Learn 等跨文化交流活动，成为海航食品国际化蜕变过程中的催化剂。



成为与业务并肩前进的高效招聘者

在谈到目前工作上的最大挑战时，李梦一觉得，目前招聘工作比较难做的部分应该就是人才的定位，一些招聘官做了很多无用功，包括我自己有的时候也会面对用人部门的需求不知所措，这个时候需要对公司的需求精确分析，了解用人部门最需要什么样的人，做到知己，再通过强大的搜索引擎定位到符合需求的人才，并通过候选人的工作经验、生活轨迹对候选人有更深层次的把控，做到知彼，方可百战不殆。

所以当我开始使用领英平台进行招聘时，我会先鼓励和邀请向我提出招聘需求的业务经理注册领英帐号，以便后续能够及与他们就候选人情况展开沟通。然后，我会根据用人部门初步提出的需求，先在领英上进行搜索，结合日常搜索候选人的经验，通过设置不同筛选条件，选取有代表性的 3-5 位候选人，通过项目的形式将他们推送给用人经理，请他们先对候选人有个全面的评价和了解，用人部门一般会从中选出 1-2 个更符合他们要求的候选人，安排进入后续的面试环节，与此同时，我会马上参考用人部门选定的候选人特性，回到领英上按照同类人直接获得大批量相似条件的候选人，再用公司的硬性标准去做筛选，遴选后的就是最符合用人部门需求的人选，这样不但提高了自己的工作效率，用人部门对于 HR 提供的候选人满意程度也大大地提高了。

“对李梦一成为海航集团第一位领英中国认证招聘官我向他表示由衷地祝贺。能取得这样的成绩和他本人的勤勉好学是密不可分的。在日常工作中，他能够有效地利用领英平台资源，总能为许多极具挑战的岗位搜寻到高质量的候选人，招聘成效和过程管理，都让我非常满意！”



——孔庆阳，海航食品控股有限公司人力资源总监

领英中国认证招聘官

作为社交招聘趋势的领导者，领英依托其全球最大职业社交平台优势，将社交招聘官胜任力总结为3个能力领域（招聘营销、人才招聘以及数据洞察），结合领英平台使用实践，我们将三个能力领域细化落地为7大知识范围，并据此推出了领英中国认证招聘官项目，全面检验招聘者社交招聘实力。认证体系，通过与领英征才解决方案实践相结合的测试，以考察认证人员从社交招聘理念到实操层面的能力。

扫描二维码了解更多认证项目详情

