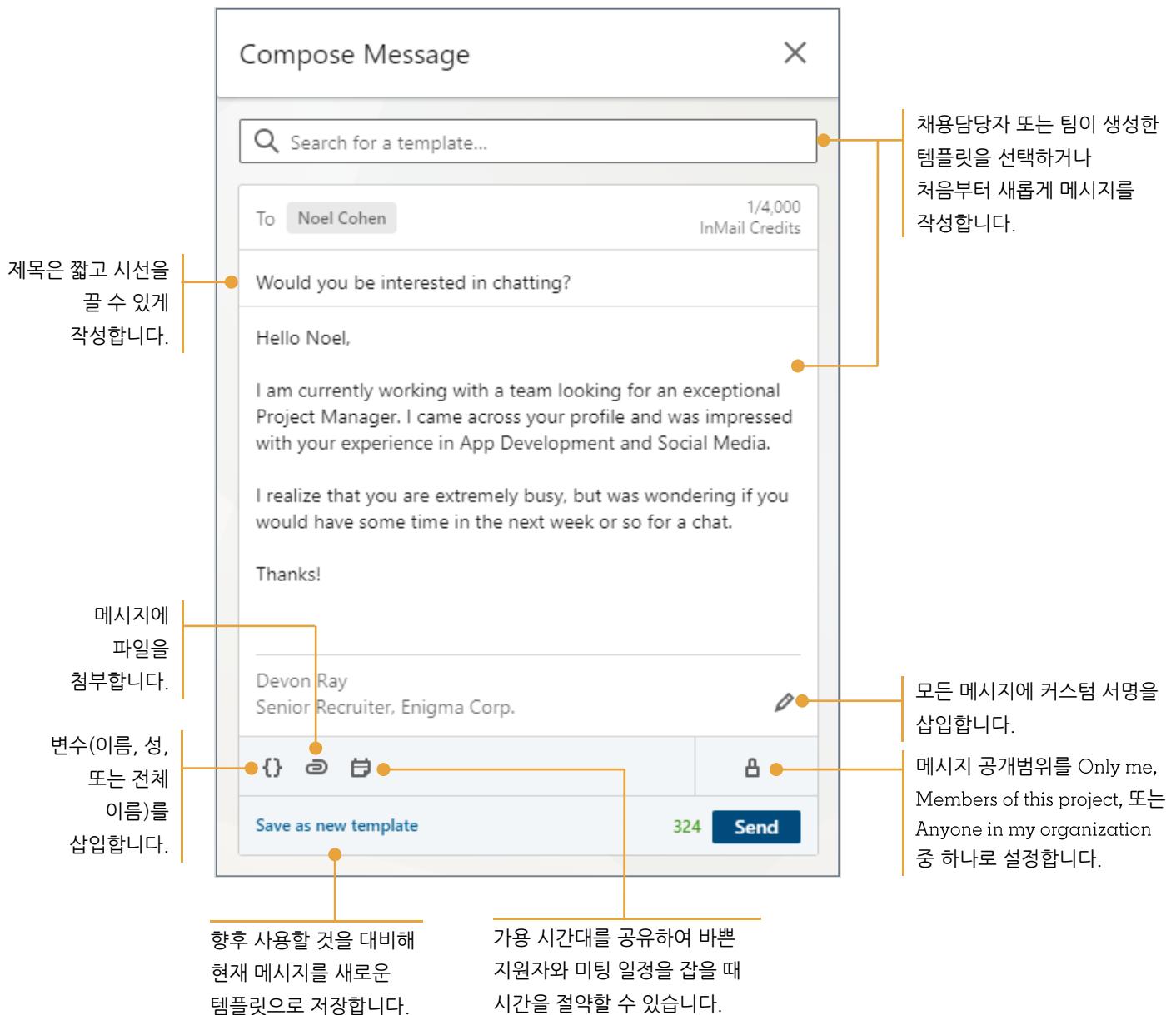


# InMail 전략 정하기

소셜 네트워크에서 인재 소싱을 할 때는 도달한 회원이 즉시 새로운 기회를 찾지 않을 수도 있다는 점을 고려해야 합니다. 그러므로 각 메시지는 대화를 시작하겠다는 마인드로 접근해야 합니다. 수신자가 이직할 의사가 없는 경우에도 여전히 이직 의사가 있는 다른 사람을 알고 있을 수 있습니다. 해당 직책이 수신자에게 적합한지와 관계없이 메시지를 주의 깊게 작성하여 응답을 장려하는 것이 중요합니다. 지금 1촌을 맺으면 향후 다양한 기회로 이어질 수 있습니다.



## 우수사례 구현

연락한 지원자를 더 잘 추적하고 팀 내의 중복 메시지 작성을 방지할 수 있도록 도달하기 전에 프로젝트에 지원자를 저장합니다. 다음을 고려하여 InMail 메시지를 작성합니다.

- 첫 메시지는 대화를 시작할 수 있도록 작성합니다.
- 간결하고 명료하게 말합니다.
- 일상 대화에서 쓰이는 열정적인 어조를 사용합니다.
- 지원자의 능력을 알아보고 새로운 기회에 관심이 있는지 파악하는 데 주력합니다.
- 리크루터의 필터를 사용하여 수신자의 경력을 반영할 수 있도록 메시지나 템플릿을 커스텀으로 생성합니다.
- 첫 메시지에서 직무기술서를 공유하거나 이력서를 요청하지 않습니다.
- 수신자가 채용공고에 관심을 보이지 않거나 이직이 불가능할 경우에는 주저하지 말고 채용추천에 대해 물어봅니다.

## InMail 과 이메일 비교

리크루터에서 InMail과 이메일의 두 가지 옵션을 활용해 인재와 대화할 수 있습니다. InMail을 사용하면 응답률을 추적하고 대화에 대한 효율성을 측정할 수 있습니다. 회원의 이메일 주소를 안다면 이메일 발송을 선택해도 좋지만, 이럴 경우 응답률 추적은 할 수 없습니다.