

第9回 中小企業の失敗しないための人材採用。



Profile プロフィール

埼玉女子短期大学 准教授

細田咲江

早稲田大学卒業後、流通会社で12年間、主に人事部に従事。1994年に会社を設立し、キャリアコンサルタントとして活動。現在は埼玉女子短期大学にて准教授としてキャリアに関わる授業を展開する傍ら、就職や転職に関する講演・執筆など幅広く活躍中。

まずは社内で「求める人物像」を話し合い「採用方針」を決める

社長の独断や現場に一任して採用を行っていませんか？まずは、経営者の皆様と現場との意見をすり合わせることが大切です。新分野から採るのか即戦力が欲しいのか、募集要項には「会社全体として求める人物像」を掲載しましょう。それが応募者とマッチングできていれば、採用ミスの予防につながります。

おすすめの面接法と、押さえるべきポイント

■ 相手のスキルを見極める

「求める人物像」に近い社員の行動様式を分析し、同様の人物を見いだしましょう。質問内容は、「コンピテンシー面接」がおすすめです。様々な企業で使われ始めているこの方法では、職務経験の中から具体的な一点について、応募者の役割や取った行動、その理由など「5W1H」を事細かに、勤務状況をイメージできるまで聞いていきます。そうすることで「折衝能力がある」「補佐的な役割が得意」といった行動様式がわかります。

■ 第一印象で合否を判断しない

面接で陥りやすいのが、第一印象に引っ張られ相手の本質を見極められずに採用してしまう失敗です。

- 第一印象とヒアリングした内容は、意識して分けて評価しましょう。
- 自分以外にも客観的に評価できる人に同席してもらいましょう。

■ 相手の価値観を見極める質問

面接の最初に「10年後の自分はどうありたいか」を聞くのが有効です。一般的には面接後半でよく出る質問ですが、最初に聞くことで「転職理由や関心分野などの回答と、描いている未来像にギャップが無いか」を判断しながら面接を進められます。短期間ではなくあえて「10年後」を聞き出すことによって、その人の価値観も見極めやすいでしょう。また、会社の理念や社風に合うかどうかを判断するには、「これまで一番こだわってきたこと」など、価値観が表れやすい質問を深堀りしていくのも有効です。

これらのポイントを押さえ、今後の採用活動にぜひ生かしてみてください。