

人事担当者の



魅力の 作り方

第2回

人事担当者の魅力で変わる採用・社内教育・人事制度運営

ヴォケイション・コンサルティング株式会社 取締役
佐藤 隆久

第1回 この時代だからこそ持っておきたい人事担当者の心構え

✓ 第2回 人事担当者の魅力で変わる採用・社内教育・人事制度運営

第3回 人事担当者の魅力づくりのコツ①訊く

第4回 人事担当者の魅力づくりのコツ②聴く

第5回 人事担当者の魅力づくりのコツ③伝える・魅せる

第6回 この時代だからこそ意識したい人事担当者の行動

「あなたの強みは何ですか？」

「あなたの強みは何ですか？」

もし、このような質問を受けた際、迷いなく、自信を持って、明確に答えられる人事の方は、どれだけいるだろうか…。

「今日は、面接に来て来て本当に良かったです。とても勉強になりました。不安に感じていた今後の就活が楽しく思えるようになりました。ありがとうございました」(学生)

「これまでの面接に対する認識が180度変化し、着実に結果の出せる面接の対策をしていただきました。おかげで自信を持って面接に行くことができました。ありがとうございました」(転職希望者)

「合同説明会などに参加をすると、学生の集まる人気のブースは、プレゼン資料が華やかで、ムービーがあるところが多かったので『魅力的なプレゼン資料=情報量の多いプレゼン資料』だと勘違いしていました。ですので、先日の〇〇さまのプレゼン資料のシンプルさに驚きましたが、とても分かりやすく、メモや写真をとるのを忘れて本当の参加者のような気分

で聞き入ってしまいました。今回の3時間のセミナーで〇〇さまのようにはもちろんなれないと思いますが、学んだコツを理解するだけでなく使いこなせるような行動に移していきたいと思います」(人事担当者)

——これらは、就活中の学生、転職希望者、セミナーを受講した企業人事担当者から挙がった声。このすべての声を受けた(声を生み出すことになった)人物を想像した際、どのようなことに強みを持つ人物のイメージが浮かぶだろうか。

実は、これらの声は、私自身が企業人事時代から現在に至るまでにいただいた声の一部。私の強みは、「年齢や立場を問わず、相手に対して、様々な気付きの提供と、その後の行動に向けた意欲を生み出すこと」と自負している。

これが自分の強みだと迷いなく、自信を持って、明確に言えるようになったのは、あらゆる業務において「関わる全ての方に分かり易く納得感ある学びと気付きを提供する」というこのモットーを意識した言動を繰り返し、実際に自分が関わった相手から、上記の

ような共通点のある声をいただけるようになったからである。

「得意なこと」≠「強み」

私は過去、「教えることが得意」という自覚のもと、「教えること=自分の強み」と認識し、当時の部下の指導にあたっていたが、自分が思ったように部下が成長しない、教えれば教えるほど、モチベーションが下がる、はたまた、懸命に教え続けたことがきっかけで退職してしまうといった苦い経験をしたことがある。

「得意なこと」と「強み」は必ずしも一致しないのではないかと。

そのような経験から私は、「得意なこととは、自分に対する自分の認識」であり、「強みとは、自分の影響により、自分以外の不特定多数の誰かに何かをもたらし、それを同じように実感してもらえるもの」ではないかと考えるようになった。

私がサポートさせていただいている企業の人事の方々から、採用、教育、人事制度運営等に関する悩みを相談される際、私から「〇〇さんの得意なことは何ですか？」



佐藤 隆久(さとう たかひさ)

http://vc-corp.net/
ベンチャー企業での人事部長経験、女性のみが所属する会社の経営経験、コンサルティング会社での人事コンサルタント等の経験をバックボーンに、通算18年にわたり、様々な業界企業を抱える【人材の採用・定着・成長に関する問題解決】を支援し、人材開発、組織活性化を実現。自身の体験とクライアント企業での支援実績に基づく新卒採用・中途採用・教育研修のコンサルティングは、圧倒的に分かりやすく納得感があると好評を得ている。

▶モットー「関わる全ての方に分かり易く納得感ある学びと気付きを提供する」



と尋ねると、少し考えつつも、幾つかの答えが返ってくる。次に、前述の「得意なことと強み」に関する考え方を伝えた上で、「○○さんの強みは何ですか?」と質問すると、答えられなくなる方が意外にも多い。

採用、教育、人事制度運用、いずれの問題においても、「何を」「どうやるか」を決め、当事者、または、その問題解決に影響を及ぼすであろう相手に対して、事前に「どう伝えるか」を考える、この流れで、問題解決に向けた動きを取ることが多く、「誰が」「どんな強みを意識して」という観点を交えて考える、行動する人事の方は、私が接してきたなかでは、あまり多くない。

私がサポートさせていただいている企業の人事の皆さんには、前回ご紹介した人事部共通の想いのもとに、明確化された人事担当者の理想的な言動（コンピテンシーのようなもの）を全員で徹底することに加え、個々の強みを下記フレームを通じて、人事部全体で明確化し、その強みを持った方にしかできない⇔その強みを持った方だからこそできる「何をやるか」を人事部全体で考える、さらに、その個人の強みの組み合わせや役割を決めることで、人事担当者個人のブランディング、人事部全体のブランディングにつなげる意識を持っていただいている。

自己成長感と自信の獲得

「××株式会社の○○さんは、自分のことを本気で応援してくれる凄い人です」「××会社の面接で、悩みごとの相談に乗ってもらいました。人事の○○さんという方は良い方だと思います」とネットに学生に書き込まれました！

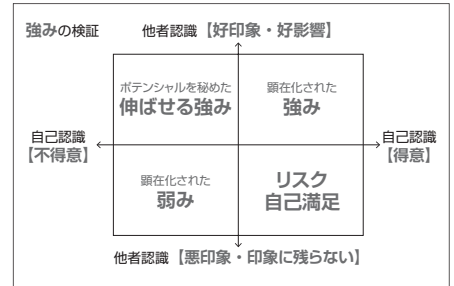
「これまで社内で受けた様々な外部研修よりも、今回の人事の研修が一番納得できた」「正直、研修は時間の無駄だと思っていたが、今日みたいな研修なら、また受けてみたいと思った」と受講した管理者から言われました！

これらは、当初「○○さんの強みは何ですか?」という私からの質問に対し、答えられなかった前述の人事の方々から、後日人事部全体で個々人の強みを明確化した上で業務に臨み、一定期間を経て、私に届いた声。

共通していることは、当初悩んでいた直面する問題が改善方向へ進んでいることへの手応えや喜びを感じていることに加え、自分自身の強みを理解した業務設計～意識的言動を繰り返す努力をしたことで、多くの相手に一定の共通したプラスの影響を与え、それを実感してもらえることができるようになり、【自己成長の体感と自信を得られた】という点。

自己成長と自信を得たことで、より強く自分の強みを認識できる

【個々の強みの検証に使用するフレーム】



ようになり、それを人事部内で認め合い、意識し合うことで、当初悩んでいた問題についてはもちろん、他の様々な局面における対応も含め、個人、部門、それぞれの好循環につながっている。

皆さんは、自分自身の強みを迷いなく、自信を持って、明確にどこまで答えられるだろうか。皆さん個人の強みを同じ人事部の方々には、どこまで迷いなく、自信を持って、明確に、同じように答えることができるだろうか。また、皆さんは、同じ人事部の方々の強みをどこまで迷いなく、自信を持って、明確に答えることができるだろうか。

人事担当者1人ひとりの強みの明確化、その強みを意識した言動の徹底、業務遂行は、周囲の方々が皆さんに対して感じる魅力となり、何をするかを決め、それをどのように伝える～実行するにしても、プラスの効果へとつながるのではないだろうか。

今回は、強みを活かした「魅力づくりのコツ」について紹介したい。