Special Edition

大好評企画

人材育成 第5弾

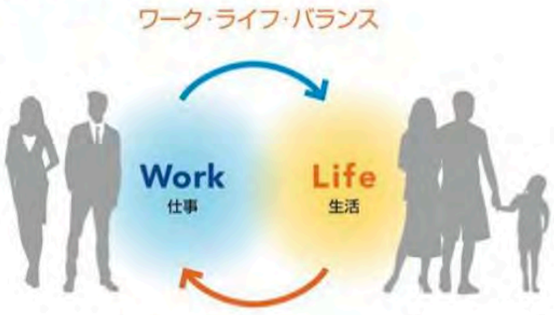
若者よ、「自走」せよ！「人財」採用は企業事業、採用プロが必要な時代

今の若者の考え方の傾向を知り、会社に合った人材を取る、そのポイントはターゲティング！

人材育成企画第5弾は、前回大変好評であった、ヴォケイション・コンサルティング(株)の中西社長に再度お伺いしました。前回はインターンシップの活用法について語って頂きましたが、今回は前回語られなかった現在の若者の傾向、それを踏まえての採用方法について教えて頂きました。

現在の学生の特徴

現在の若者は様々な価値基準を持っています。昨今、ワークバランスという言葉が頻繁に使われるようになりました。ワークライフバランスを取ること自体は非常に良いことですが、仕事はあくまでも生活の為であり、生きることや仕事に明確な目標を持てない。言い換えると、何をしたらいいのか分からない。そんな若者(新卒者)の比率が非常に増えていることは確かです。誤解のないように、若者批判ではありません。それは、社会構造からも起因していることなのです。



「自走」出来る若者がキー

少し大袈裟に言うと、人生に目標がありそこに向けて懸命に生きる意志がある人間であるか否かを見極めることにあると思います。目標の方向性は、環境の変化により変わっていくことがありますが、目標を持って生きることを重要視しない。自我を形成された若者に目標を持って生きなさいと指導しても難しいものがあります。生きることを走るに例えると、先導、伴走は出来ますが、走らない人間を走らせるのは困難、あまり後ろから押すと倒れてしまいますね。

日本企業のグローバル化

現在、大手企業だけでなく、中小企業においてもグローバル化は進んできています。しかし、日本の学生は、グローバル化に対する危機感が薄い気がします。グローバル化は海外で仕事をすること、確かにそうです。ここで言うグローバル化は、人材のグローバル化。既に採用の半分が海外からと言う企業もでてきています。減少する日本の労働力、海外から強い意志と人生の目標を持った優秀な人材がどんどんと日本で働くようになります。その為に、日本で働く日本人でも、外国人とのコミュニケーション力、それに対応できるヒューマンスキルを身につける必要がある。そこを意識して欲しいですね。

ヴォケイション・コンサルティング株式会社
代表取締役
中西 浩太 氏

大阪府出身。学習院大学理学部化学科を卒業後、東証一部上場の総合人材系会社に入社。様々な業界の数名～東証一部上場規模の企業の営業担当に加え、キャリアコンサルタント、新卒採用担当も兼任。その後、人材系ベンチャー企業の取締役兼プロジェクト責任者として、教育コンサルティング事業、人材紹介事業をゼロから立ち上げ軌道に乗せる。現在は、ヴォケイション・コンサルティング株式会社の代表として、主に中小企業様向けに「インターンシップ運用コンサルティング」、「理想の人材紹介サービス」を提供している。

Special Edition

足りないのは行動力

最近の学生はよく勉強し、知識が豊富であると感じます。それは、ネット社会の影響があると思います。ただ、知識の豊富な学生が増えていますが、机の上の知識で止まってしまっている。その知識を生かし、思考を形成し、実戦する行動力が少ないと感じます。繰り返しになりますが、自走の為の知識を身につけてほしいと感じます。

採用する企業側が注意すること

採用側と学生のギャップがないか確認することが重要です。

いくら優れた学生に見え、欲しい人材と思って事実を伝えずに採用したとしても、双方が不幸になるのは目に見えています。企業は採用したい人物像を明確にし、ターゲティングをしっかりして採用に臨むことが必要です。

中小企業の採用に関するポイント

大企業と違い、多大なコストをかける訳にはいかないと思います。

まず、企業像の差異をしっかりと発信することが重要です。

ここが他社とは違う、だから貴方が活躍出来る企業ですという感じで。その考えを発信することが、すでにターゲティングの第一歩にもなっています。「エッジ」の効いた表現で企業像を伝えることです。

また、古いと思われるかもしれませんが、徹底した学校周りで採用活動を行うのも有効です。企業がしっかりとターゲティグ出来て、欲しい人材像を提示出来ていれば、学校の就職課からの紹介となると、学生も安心しますからね。

売り手市場だからこそ、気を付ける必要がある

団塊の世代の定年等の影響から、世間では現在「売り手市場」とも言われていますが、中小企業にとっては、手放しで喜んではいけない状況だと思います。これからの低成長時代の到来、また、グローバル化の本格化により、今以上に優秀な人材の取り合いは加熱するでしょう。そうなると、ますます"人財"の獲得、育成は企業存続の使命になってきます。しかも多くの中小企業には、採用のプロが社内におらず、採用担当は面接の手配までで終わってしまっています。だからこそ、他社の一歩先を行くノウハウが必要なのです。

- 効率的に応募者を集める
- 企業に合ったインターンシップ制度の活用
- 同業他社を含め採用担当者とのネットワークの構築
- 面接に至るまでの本当に面接したい人を見出すノウハウ

そして、面接のノウハウです。質問の手法、オープン・クローズクエッション・切迫質問。特にオープンクエッションで抽象的な質問をすることは有効です。対応力やコミュニケーション能力がはっきりと分かりますから。そして、失敗例を聞くこと。「人」を知るのに有効な手法です。

最近、大学などでは事前準備をしているとも聞きますので、少し掘り下げで聞く、ポイントは如何にそれを乗り越えてきたのかそこから何を学び、その後どのように生かそうと考えているかをロジックに語れることです。また、事前に履歴書(エントリーシート)をしっかりと読む、軽視されがちですがこれも重要です。学生も会社を見極めに来ているのですから。書いてあることを見ずに質問すると、学生も気持ち良い物ではありませんから。

企業経営者・採用担当者様へ

人間を見極めるほど難しいものはありません。経営上、専任のスタッフを置くことは大変なことです。しかし、人を採用することは会社の事業の1つです。結論、採用のプロがいないとほしい人材はとれません。

だからこそ、我々のような人材育成のプロを使ってそのノウハウを学んで、盗んで欲しいと思います。

サービスの流れ

- STEP 1 **サーチ依頼**
  お気軽にお問い合わせください。
- STEP 2 **インタビュー**
  求人内容(必要スキル、諸条件)、貴社のビジネスモデルについて詳しくヒアリングいたします。
- STEP 3 **コンサルティング契約締結**
  コンサルティング契約を締結していただきます。
- STEP 4 **候補者紹介**
  ジョブスキル、人物スキルの2点が合致する候補者を探し、ご紹介いたします。
- STEP 5 **書類選考～面接**
  弊社よりご紹介しました候補者の書類選考合否をご判断ください。書類選考合格の場合は面接を実施いたします。
- STEP 6 **内定**
  弊社のキャリアコンサルタントが迅速に対応いたします。
- STEP 7 **入社**
  必要に応じて弊社よりフォローアップいたします。

VOCATION CONSULTING
代表取締役 中西 浩太 氏
ヴォケイション・コンサルティング株式会社
〒100-0014 東京都千代田区永田町2-17-17-7F TEL:03-6205-7377 FAX:03-6205-7378
設 立 平成25年10月
事業内容 人材紹介事業(厚生労働大臣許可 有料職業紹介許可番号 13-ユ-306373)
教育・研修コンサルティング事業 / インターンシップコンサルティング事業
http://vc-corp.net