

人事担当者の

魅力の 作り方

New



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

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

【手段】よりも【共通の想い】

【新卒採用で内定辞退が多い】

この問題を抱えているとした場合、人事の皆さんは、解決に向け、何から考えるだろう。

「新卒採用で内定辞退が多いので、今日はその解決方法を何か1つでも持ち帰りたいと思って参加させていただきました」

「他社の成功事例を聞いて、自社の採用活動に取り入れたいと思って今日は参加しました」

これらは、私が毎月、様々なテーマで開催している無料体験セミナーへ参加する人事の方々からよく挙がる声。いわゆる「何をしたらよいか=手段」から考える方々の声である。

私は、定期開催するセミナーの他、様々な企業の採用、教育に付随する問題解決支援の事業に携わり、人事の方との接点を日常的に持っているが、そのやりとりの中でも、「最近、〇〇が上手くいっていないのですが、どうしたらよいですか?」といった解決の手段

を求める声

を求めると、私は、「〇〇さんはどんな想いで今の人事の仕事をしていますか?」と訊く。

すると、「私は人事の採用担当として、優秀な人材に入社してもらいたいと思って日々全力を注いでいます」「私は人事の教育担当として、社員の成長やモチベーションアップにつながる体制を整えたいと思って仕事をしています」等の回答が返ってくる。

いずれも素晴らしい想いを持った回答に違いないが、この想いで仕事をしているからこそ、「手段を求める」ことに終始してしまうのではないかと感じている。

採用担当は優秀な人材を採用する人、教育担当は社員の成長やモチベーションアップにつながる教育体制を整える人、まさに明確な役割分担ではあるが、異なる業務を担当するにしても

【人事としての共通の想いを持つ】
【その共通の想いを出発点に物事を考える】、
これらの重要性を私は人事の方々にお伝えしている。

まず【何を考えるべきか】

【尽路=じんじ】

これは、私が問題解決支援をさせていただいている某企業の人事部共通の想いを一言で表現した造語。

この言葉には、
自分たちが関わるあらゆる人の【路(道)が切り開かれるように損得勘定なく尽くす】

この意味が込められている。

私が初めてこの企業と接点を持ったとき、特に新卒採用で苦戦を強いられており、

- 「ナビからエントリーがあっても、思ったほど、説明会に来てもらえないんです」
- 「説明会で選考にエントリーしてくれた学生が、選考の途中で辞退するんです」
- 「しっかりグリップしたはずの内定者に辞退されるんです」

このような直面している問題と各問題の解決に向け、採用チームで議論を重ね、取り組んでいる、または、今後取り組む予定の施策の話をしてくれた。

高い問題意識と責任感を感じる



佐藤 隆久(さとう たかひさ)

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、様々な業界企業が抱える【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」

<http://vc-corp.net/>



内容ではあったが、「懸命に考えた様々な改善施策は、残念ながら上手くいかないだろう」と私は感じた。

「何をするかを議論する前に、何を考えるべきかを議論したことはありますか？」

話をすべて聴き終えた後に投げかけた私からのこの一言に、全員が「？」の反応を示した。その後続けた私からの幾つかの質問を受け、「確かに考えたことはなかったです」「そこから皆で考えてみたいです」と納得の下、「〇〇株式会社の人事としてどうあるべきか」をテーマに議論がなされ、そのとき、先に述べた【尽路(じんじ)】という人事共通の想いを表した造語が生まれた。

「人事の理想像」を具体化

自分たちが関わるあらゆる人の【路(道)が切り開かれるように損得勘定なく尽くす】

この想いをを持った人事担当者とは、「どのようなことが徹底できている人物なのか?」「どのようなことを絶対にやらない人物なのか?」、いわゆる「人事担当者としての理想の姿(コンピテンシーのようなもの)」がさらなる議論を通じ、具体化された。

そして、設定した「理想の人事

担当者」であれば、

- 「どのようなメッセージをナビに書き込むか? どのようなページ作成をするか?」
- 「説明会への参加エントリーをしてくれた学生に対し、どのような対応をするか?」
- 「実際に説明会に来てくれた学生に対し、どのような対応をするか?」
- 「説明会で選考へエントリーしてくれた学生に対し、どのような対応をするか?」
- 「面接に来てくれた学生に対し、どのような対応、どのような面接をするか?」
- 「内定を出した学生に対し、どのような接点を持ち、どのような対応するか?」

これらを考え、採用業務フローごとの「具体的に取るべき言動」が1つひとつ言語化された。

その上で、現在の自分、現在の自分たちとの比較を通じ、「個々人の課題」「採用チームとしての課題」が明確化され、それぞれの課題克服に向けた人事部内の取り組みが始動。同時に、見直された前述の各採用業務フローを展開することで、人事部門全体の連携強化、人事部門全体のブランディングへとつながり、当初嘆いていた新卒採用における問題は、1つひとつ解決され、実績と自信を手に入れた。

「何をするか」より「誰がするか」

動画、WEB、SNS、その他ITテクノロジーを駆使した採用や人事施策が展開される現代。ついつい、それらを「どのように活用するか? (何をするか)」から考えがちだが、その前に「どのような想いをを持った人物が実施するか(誰がするか)」を考え、「その人物になることに力を注ぐ」ことが必要ではないか。

採用しかり、教育しかり、「誰から/どんな人から話をされるか」の影響力は大きいもの。私が関わりを持たせていただき、採用や教育が上手くいっている企業ほど、この点が重要視されている。

「〇〇さんの強みは何ですか?」。これは人事が面接でよくする質問だが、同じことを訊かれた際、人事の皆さんは、どこまで明快に答えられるだろうか? 例えば「共通の想いを持って人事業務にあたることで人事部をブランディングする」。とはいえ、やはり個々人で特徴は異なるもの。

私がサポートを請け負う企業の人事の方には、自分の強みを理解し、それを意識した言動を通じ、【多くの方に共通の印象を持ってもらう】ことを心掛けていただいている。

この積み重ねで何かが起きるのか? 次回は人事担当者の魅力で変わる成果について紹介したい。