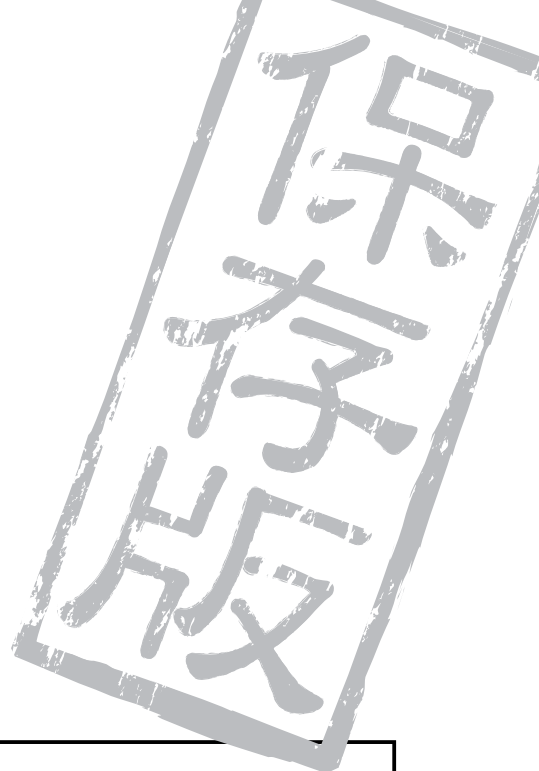


求人広告の テクニック

— 応募者を増やし人材を惹きつける! —

株式会社アドヴァンテージ 代表取締役 **中野 尚範**



■ 誠意・熱意を正しく伝えて、いい人材を採る

若者の絶対数が減り続け、定年退職者が徐々に増えてくる今後を考えれば、採用難は当分続くように思える。採用を預かる部門としては日々プレッシャーがのしかかっている状況かもしれない。ただ、普通の会社が競ってポテンシャルの傑出したスゴイ人材を採りたがっているわけでもない。接客、軽作業、事務その他いずれにせよ、地味な仕事だけど周囲と協力して、確実にやってくれる人がいてくれたらどんなに助かるだろう……というあたりがリアルな人材ニーズではないだろうか。そうであれば、大企業と真向から競う必要はない。求人スタイルのちょっとした工夫で、今以上に採用力を高める余地は十分残っている。

本稿では求人広告のプロフェッショナルに、応募者を増やし、人材を惹きつけるノウハウを公開していただいた。無理に「高給」を訴求しなくても、「いいこと」ばかり列挙できなくても、誠実さと熱意が正しく伝われば、応募者の琴線に触れることはできる。そこには“伝えるテクニック”があるのだ(ただ、誠実さや熱意がないところでテクニックに走っても訴求は成立しない)。まずは自社の魅力を正直に整理するところから始めてみよう。

(編集部)

構成

Introduction 採用難? そんなの関係ねえ!

ヒント1 こんな社長・人事担当者は要注意!

ヒント2 求人広告だけでは人は採れない!

ヒント3 求人広告でなくとも、人は採れる!

ヒント4 マズい広告を知って他山の石としよう!

(1)情報量が少なすぎる/(2)給与があまりにも高すぎる/
(3)業務内容がよく分からない/(4)誤字・誤表記があり信用
できない/(5)不安を煽ってしまっている

ヒント5 求人コンセプトを固め、表現を工夫しよう!

(1)人材採用のコンセプトを固める/(2)求める人物像を整理する/(3)自社の魅力の伝え方

ヒント6 AIDMAからAISASやAISCEASへ!

ヒント7 視覚で伝え、共感を訴求する!

(1)目で伝える/(2)スタンスを伝える

ヒント8 採用ウェブサイトへ誘導する!

(1)既存の企業サイトの採用ページを充実させる/(2)ブログを書く/(3)自社専用の採用ウェブサイトを作る

ヒント9 採用ウェブサイトを使いこなそう!

ヒント10 代理店を上手に活用しよう!

(1)「代理店会議」を開催する/(2)統一原稿を渡し、実力を見る

ヒントのまとめ 熱意をもって挑もう!

■ 中野尚範 (なかの なおのり) :

1971年兵庫県生まれ。同志社大学卒。英会話教材販売などを経て、アルバイト求人媒体事業へ。2000年(株)ウィル・ビー設立に参加。2005年12月、同社子会社となっていた横浜支社をMBO。2006年9月より社名を(株)アドヴァンテージに改称する。近著に『月20万円以下でできる! いい人材が2倍集まる求人広告のワザ』(ダイヤモンド社)。

■ 株式会社アドヴァンテージ :

広告代理店業務、求人広告制作、採用ウェブサイト構築サービス、企業内意識改革サービス、広告コンサルティング、ウェブ・リアルマーケティング、プロモーションツール制作サービスほかを展開中。アルバイト採用を体系的に支援するノウハウに強みを持つ。

〒222-0033 神奈川県横浜市港北区新横浜1-4-1 テクノセンター8F

●TEL : 045-477-1033 ●FAX : 045-477-1034 ●ホームページ : <http://www.ad-vantage.jp>