

新明解説

採りたい人材を 確実に採用する方法

応募学生1人ひとりとしっかり向き合う採用活動へ

株式会社オドック 代表取締役 岡 晴雄

■はじめに

労働人口が減少し、売り手市場が続いているため、新卒採用はますます厳しさを増しています。また、採用したい人材ニーズが多様化するなか、従来の採用広報や面接だけでは、欲しい人材を採用することが難しくなっています。採用活動が複雑かつ困難になってきたことに伴い、採用手法も多様化し始めています。しかし、様々な手法を実践する際には、採用活動に必要なスキルをしっかりと高めていくことが肝要です。

本稿では、従来の新卒採用活動が抱える課題を整理し、良い採用活動を行ううえで重視しなければならぬ考え方をお伝えします。さらに、それを踏まえて、採りたい人材を確実に採用するための取り組み方をご紹介します。なお、本稿においては、厳密には定義の異なる内々定についても、内定という言葉を使用します。

●おか はるお

株式会社オドック 代表取締役。同志社大学大学院工学研究科修了。大手総合人材サービス企業、人事コンサルティング企業にて、採用コンサルティング、人材育成、人事制度改定、理念浸透支援などに携わる。その後、人事コンサルティング企業の設立から関わり、取締役就任。顧客の現場に密着したコンサルティングを継続的に展開する一方、年間約100日は研修や講演を行い、執筆活動にも精力的に取り組む。2012年、「組織開発を顧客と共創する」ことを理念に掲げ、ODOCを設立し、現在に至る。

www.odocjapan.com/ haruo.oka@odocjapan.com



目次

1. 思うように採れない要因
 - (1) 母集団形成=成功という神話
 - (2) 顔の見えない採用
2. 応募者との関係性の変化
 - (1) 応募者に巡り合う奇跡
 - (2) 業務効率向上で失ったもの
 - (3) 変えようと思えば自社でもできる
3. 採用広報は手段以上に内容を練る
 - (1) 就活生は企業の何を知りたいか?
 - (2) 求人広告は読まれていない!?
 - (3) 就活生への情報の投げ分け
 - (4) ダイレクトリクルーティングの活用前に…
4. 会社説明会に対する固定観念を捨てる
 - (1) 他人の話を2時間聞き続ける苦痛
 - (2) 持って帰ってほしいものを選ぶ
 - (3) 説明ではなく、体験の場にする
5. 面接手法の問題点と解決策
 - (1) 正しく選ぶことの難しさ
 - (2) 育てる面接
 - (3) 面接前の準備
6. 効果的なグループワークの活用法
 - (1) 自己主張をしないゆとり世代
 - (2) 集団の中での行動を観る
 - (3) グループワークの設計
 - (4) インターンシップでの使い方
7. 内定者フォローはしてはいけない
 - (1) 内定を出す時点で結果は決まっている!
 - (2) 逃げる内定者
 - (3) 内定者に目標を持たせる
 - (4) 保護者との関わり方
8. 採用活動におけるインターンシップの活用

■ 終わりに