

保存版

人材採用ハンドブック

—欲しい人材を確実に採る ステップ&ツール—

(株)ワークス・サポート

■採用活動の基本を確認しておこう

「いい人材はウチになんか来てくれない……」
中小企業やベンチャー企業は初めから人材採用をあきらめていないだろうか？ 超大手ブランド企業と同じ土俵で、同じ採用基準で、同じ人材を取り合うとしたら、おそらく勝負にならないだろう。しかし、「いい人材」とは「自社にとって」という大前提があるはずだ。自社の事業環境を突き詰め、「だからこういう人材がいつまでに何名欲しい」というところまで要件を絞り込めれば、必ずしも超大手ブランド企業と張り合う必要などないだろう。

人材採用に奇策はないと思われる。自社なりのスペックを固め、適切な募集手段を選択し、評価項目、着眼ポイントを押さえた上で面接を行えば、自ずと採否は決まるはずだ。

本稿では主に、これから人材獲得に乗り出そうとする企業・担当者に向けて採用活動の基本手順を示し、「面接評価シート」「採用マトリクス表」の活用を紹介している。リストラ一巡後の新しい組織づくりにお役立ていただければ幸いである。

(編集部)

構成

1. 人材採用が難しくなる時代へ
2. 組織体質に合った人材を選ぶ
3. 人材採用の基本ステップ
 - STEP1 人材採用の背景を確認する
 - STEP2 採用計画を固める
 - STEP3 採用コストをよく考える
 - STEP4 募集方法を決定する
 - (1) 新卒採用 (2) 中途採用
 - STEP5 選考方法を定める
 - (1) 書類選考 (2) 筆記試験
 - (3) 適性検査 (4) 面接
 - STEP6 採用面接の上手な進め方
 - (1) 評価ポイントを整理する
 - (2) 面接スタイルを決定する
 - (3) 履歴書の見方
 - (4) 採用面接の基本的な流れ
 - (5) コンピテンシー面接とは
 - STEP7 マトリクス表で採否を検討する
 - STEP8 採否の決定を通知する
 - STEP9 採用活動情報を整理しておく
4. 導入教育から配属まで目配りを

■(株)ワークス・サポート

1998年設立。「採用」「教育」「評価」等、企業の人事領域課題を幅広く支援。①手段・方法論に捉われない「購買代理」の視点でのサービス提供、②経営戦略および現場と人事施策との連動、③労働市場をはじめ外部環境変化を踏まえた提案、の3点が特徴。採用領域においてはコンサルティングから各種採用ツールの制作、全国500を超える求人メディア・各種評価ツールの代理店、面接官教育を含む選考支援等を展開。

●連絡先：〒103-0022 東京都中央区日本橋室町1-8-7 エバー室町ビル7,8F
●TEL：03-3548-8885 FAX：03-3231-7633 ●URL：<http://www.works-s.jp>