

失敗しない為の採用術

～いま、なぜ採用基準が必要なのか?～

こんな採用していませんか?

採用チェック表

応募者の中では一番良い人を採用した。

求める人物像が曖昧なまま採用した。

面接の対応や経歴だけで判定した。

面接の時点では好印象だったが入社後の働きぶりは期待以下だった。

これまでの採用 **応募者の中から良い人を採用する**
当然といえば当然の方法ですが、この採用方法では理想の組織となるかは運次第。

これからの採用 **採用基準をクリアしている人を採用する**
判定基準があれば、理想の組織になるばかりでなく、採用にかかる負担も軽減される。

自社でできる **↓** すぐのできる採用基準

【採用基準のつくり方】

[1] 求める人物像を描く 職種ごとに必要または不必要な技術、性格、特性を書き出す。

<p>(例)</p> <p>医療機械メーカー A社の営業担当者の理想像</p> <p>↓</p> <p>計画性・積極性・行動力 協調性・客観性・明朗さ</p>	<p>電子部品メーカー B社の製造担当者の理想像</p> <p>↓</p> <p>行動力・冷静さ 慎重さ・柔軟性</p>	<p>専門クリニック C病院の受付担当者の理想像</p> <p>↓</p> <p>明るさ・正確性・柔軟性 協調性・客観性</p>
--	---	---

[2] いまの社員から理想像をつかむ

どこの会社でも優秀な社員がいます。またそれとは逆にもっと成長してほしい社員もいるでしょう。優秀な社員はどんな特性を持っているのか、優秀な社員たちの特性の共通点を洗い出すことで、採用基準が見えてきます。

社員

優秀な社員

●共通点から採用基準を見出す。

発展途上の社員

●共通点から採用基準を見出す。
●優秀な社員との比較で弱点を見出し育成へ

社員の共通点を導くにも **↓** 応募者を採用基準に照らし合わせるのも

人を客観的な視点で見極めることが欠かせません

「人を知る」ための測定方法は **YG性格検査**

これなら
できる!

社員育成の第一歩

人を理解する術が育成の道を拓く

社員育成は雲を掴むことのように難しいと考える経営者や人事担当者が多い。それは極々当然のことである。

仮に社員が「世界に1つだけの花」であるならば、それを会社に都合の良い画一的な形や色に咲かせようなんてことは考えない方がいい。それより、花の生命力を最大限に引き延ばすことが社員のためであり、会社のためであると考えることができれば、社員育成の道は見えてくる。

社員育成は理解することから始まる

社員育成が難しいと感じるのは、誰しもが自分のことを理解していないから。人事担当者が人を理解する術を身につければ、育成の道が拓ける!!

社員育成のステップ

自己理解とゴール明示が育成を加速させる

【ステップ①】

個人の特性を知る

自分から見た自分、上司から見た自分、それぞれ都合の良い評価をしてみがち、本当の自分は客観的な視点の中にある。

【ステップ②】

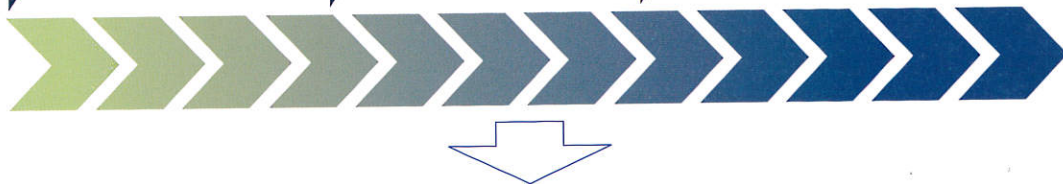
自己理解を促す

自己の特性や性格を客観的に評価する事により、自己理解と自己受容をすることができ、改善すべき方向性が見えてくる。

【ステップ③】

目標や活動指標を明確にして、チャレンジさせる

部下を理解していれば、的確なゴール設定とゴール明示ができる。自己理解をしていれば目標到達までのために何をすべきかわかりやすい。



人の資質を見極める

採用した人、既存の社員の個性と特長に合わせた配置・配属がその人のやる気を引き出し、仕事そのものが大きな動機づけになる(ハーズバーグの動機づけ要因)。

個人の性格により営業職・技術開発職・SE職などの中で、最も成果が出せる可能性がある業職を見極める事が大事です。

つまり

人を育成する為には
人を理解する事が必要不可欠