

がっこう

新卒
中途

採用の**楽考**

11月22日(金)

面接・選考(内定出し)の仕方

(離脱させないポイント)

【選考】は、コンパクトに 【承諾】は、時間を掛けて

極端な話、選考は何回やってもいいです。

重要なのは回数ではなく、期間です。

仮に、2回しか面接しなくても、間が1ヶ月もあったらどうですか？

その代わりに、承諾期間は、十分に設けましょう。

但し、時間を与えても、結果が変わらない場合もあります。

「採ってやるんだ」

という気持ち、スタンスは、
捨てて下さい。

インタビューシート

求職者の今を知る

転職理由、志望動機、選考他社状
況、希望給与など

面接の心得

- ・ タブーな質問はしない
- ・ クローズドクエスチョンはしない
 - ・ 回答をスルーしない
 - ・ 圧迫しない
- ・ NGを出す人には気持ちよく帰ってもらおう
 - ・ OKを出す人は、深掘りして良い



「自分の事を理解してもらった」と思ってもらおう

面接評定シート

各面接官の感想等を記録に残す
次の面接に引き継ぐ

2回目以降の面接心得

- ・ 前回から今日迄の転職/就職活動状況を確認する
 - ・ 前回からの心境の変化を確認する
 - ・ 前回に聞いた質問はしない
 - ・ 求職者からの質問を多く受ける



「入りたい」と思わせる

最終面接心得

- ・ 最終面接担当者には、前日迄に、評価シート等のレジユメー式を渡す。又、その際に、口頭で、候補者情報を伝える
- ・ 採用担当者は、同席する。最終面接担当者が、合否を悩む場合があり、同席していないと、悩みポイントが分からない
- ・ 合格の場合は、その場で、「ぜひ、入社して欲しい」と言ってしまうても構わない

合格後、意思確認面談を実施

- 新卒採用：仕事内容の確認
諸条件の確認
他社状況の確認
承諾期限の設置
- 中途採用：新卒と同様だが、給与提示(理論年収)が入る

承諾期限

- ・ 短くしても意味が無い
- ・ むやみに長ければ良いわけでも無い
- ・ 求職者の状況に寄り添い、期限を設けます。
- ・ 場合によっては、辞退を促す事もあります。
- ・ 但し、トラブルになる可能性もありますので、慎重に行う必要があります。

マーケティングの考えの一つに、**【最愛戦略】**というものがあります。

【最高】なサービス/商品、もしくは、**【最安】**なサービス/商品が、売れますが、**【最高】**を提供するのは難しいです。かといって、**【最安】**を維持するのも難しい。だとしたら、**【最愛】**を目指す。消費者から愛される事だったら、出来るかも知れません。

採用も同じだと思います。

採用でいう**【最愛】**とは、この「採用の楽考(がっこう)」で、お伝えしてきた事になります。データを細かくみたり、求職者側に立った発想だったり、要は、工夫する事です。

媒体に出せば採用できる、エージェントに出せば採用できる、そういう時代は終わりました。

企業それぞれが、自分達で考える必要があるのです。
でも、それも難しい事です。

我々は、そんな企業の方になればと思っています。