

●ズバリ解説

逸材を見抜く採用面接法

売り手市場で選考ミスしない面接官のスキルと極意

株式会社トライアンフ 代表取締役 樋口 弘和

■「採用力」を高めよう

各企業の採用意欲はとどまるところを知らず、優秀な人材に対して、新卒・中途にかかわらず激しい奪い合いが起きている。こうした状況の中で、採用側の実力がその成果にはっきり示されるようになってきた。一言で述べると、「見抜く力」であろう。従来のように、学生の素材採用レベルであれば、それほど難しくなかったこのスキルが、経済・経営の変化で俄然注目を浴びるようになってきたのである。

多忙な人事担当者や現場の面接担当マネージャーがより効率よく、求めるポジションに最適な人材像を共有し、集め、面接などのプロセスで選考する方法論が各社で検討されている。その中で、最も「採用ミスの確率が減る」と言われている「コンピテンシー型面接手法」について解説したい。

■樋口 弘和 (ひぐち ひろかず)

1982年早稲田大学商学部卒業後、横河ヒューレット・パッカード(株) (現在の日本ヒューレット・パッカード(株)) 入社。主に採用、教育、給与システムなどの人事部門を中心に勤務し、コンピュータ事業部の人事部門を統括。米国本社でのアウトソーシングの実態を研究し、1998年退職。(株)トライアンフを設立し、独立系の人事業務アウトソーシング会社として草分け的な存在となる。採用支援業務は21名のスタッフが専任で行っており、過去も含めた顧客数は200社を超える。

<http://www.triumph98.com/>

1 急務の面接官スキル向上

- (1) 採用市場の変化
- (2) 採用手法の変化
- (3) 採用環境の変化

2 高度化する採用業務

3 採用面接官の適性

4 面接での選考ミスの原因と対策

5 コンピテンシー面接の事前準備

6 コンピテンシー面接の具体的進め方

- (1) 事例の条件
- (2) 導入について
- (3) 掘り下げ方
- (4) 質問例と確認ポイント
- (5) 聞く必要のない情報
- (6) 事実であるかどうかの検証
- (7) 時間配分について
- (8) 質問についての注意点

7 面接官の人選と育成

8 外部パートナーの活用