

# オンライン採用のポイント

～求職者の志望度を高めるために～

株式会社ビジネスリサーチラボ 代表取締役 伊達 洋駆

## CONTENTS

- Q1：採用の何がどのようにオンライン化したのか
- Q2：オンライン説明会をうまく進めるにはどうすればよいか
- Q3：オンライン採用が得意とするのは何か
- Q4：オンライン採用が苦手とするのは何か
- Q5：対面とオンラインの面接をどう組み合わせればよいか
- Q6：1回しか接触できない場合、候補者の志望度をどう高めればよいか
- Q7：2回以上接触できる場合、候補者の志望度をどう高めればよいか
- Q8：オンライン面接で評価の精度を高めるにはどうすればよいか
- Q9：オンライン面接においてどのような質問をすればよいか
- Q10：オンライン面接で候補者の話を聞く際に注意すべき点は何か
- Q11：オンライン化したことで適性検査の位置づけは変わったか
- Q12：オンラインになったことで内定辞退は増えるか
- Q13：オンラインで有効な内定フォローの方法は何か
- Q14：入社後の定着につながるオンライン採用のポイントは何か
- Q15：オンライン化は採用担当者の役割をどう変えるか
- Q16：今後、オンライン採用はどうなっていくのか

■伊達 洋駆（だて ようく） 株式会社ビジネスリサーチラボ 代表取締役

神戸大学大学院経営学研究科 博士前期課程修了。修士(経営学)。2009年にLLPビジネスリサーチラボ、2011年に株式会社ビジネスリサーチラボを創業。以降、組織・人事領域を中心に、民間企業を対象にした調査・コンサルティング事業を展開。

主な著書に『現場でよくある課題への処方箋 人と組織の行動科学』（すばる舎）、『越境学習入門 組織を強くする「冒険人材」の育て方』（共著、日本能率協会マネジメントセンター）、『人材マネジメント用語図鑑』（共著、ソシム）、『オンライン採用 新時代と自社にフィットした人材の求め方』（日本能率協会マネジメントセンター）、『組織論と行動科学から見た 人と組織のマネジメントバイアス』（共著、ソシム）、『「最高の人材」が入社する採用の絶対ルール』（共著、ナツメ社）など。

