

人材採用 逆説の真実

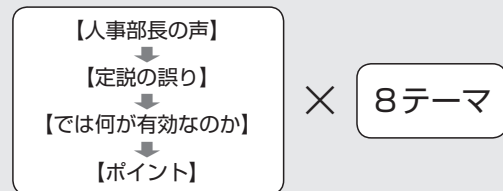
～我が社にふさわしい人材を他社に差をつけて採用する工夫とは～

人事・戦略コンサルタント／HR戦略 代表 松本 利明

CONTENTS

- 母集団をしっかりと確保する戦略だったが
 - × **定説1** 母集団を確実に形成し、採用フローの適正運用を行い、採用する人材の質と量を担保する
 - **逆説の真実1** 母集団より我が社にフィットする人材をピンポイントで確保
- スペックを固め専門人材をターゲットにしたはずだったが
 - × **定説2** IT / DX・経営人材などの専門人材の人材要件のスペックを具体的に設定する
 - **逆説の真実2** 「専門性」より「機能を満たす人材」を要件にして「原石」を見つける
- 現場の管理職が面接を担当し、適材を見抜くはずだったが
 - × **定説3** 管理職に採用権限を委譲し現場・実務に適合した人材を採用する
 - **逆説の真実3** 一緒に働きたいと誰もが感じる人材を採用する
- 内定辞退!? 採用プロセスの手応えは十分だったのに
 - × **定説4** 内定者が不安にならないよう、スピーディーかつ丁寧に寄り添う
 - **逆説の真実4** 「この人と働きたい」「ここで働きたい」というイメージを沸かせ、不安にさせない
- 入社早々、辞表!? これから育てようと思っていたのに
 - × **定説5** 社会人としての基礎を教え、職場の上司や先輩のOJTに任せる
 - **逆説の真実5** エンployeeジャーニーマップで配属に納得させ、指導は伝え方を若手から学ぶ
- 工夫して目標人数を確保したのに、現場から悲鳴が……
 - × **定説6** 人材難の時代ゆえ要件は最低限にして間口を広げ、採用後に現場のOJTで戦力化する
 - **逆説の真実6** 人材要件のレベルをただ下げるのではなく「自社に長く働いて機能する」基準で絞り込む
- 人材紹介会社なら信用できると思って任せたのに
 - × **定説7** 人材紹介会社のプロのアドバイスを素直に聞く
 - **逆説の真実7** 人材紹介会社は「情報源」と割り切り、使いこなす
- 当社・業務内容に理解のある人材を確保する狙いだったが
 - × **定説8** ミスマッチが少ないとされるリファーマル採用に力を入れる
 - **逆説の真実8** 「もうええやんか採用」に力を入れる

基本構成



■松本利明 人事・戦略コンサルタント／HR戦略 代表

PwC、マーサージャパン、アクセンチュアなどのプリンシパルを経て現職。組織・人事戦略から経営管理、人事制度、タレントマネジメント、IT化まで一貫通貫で担当。25年間で外資系・日系大手企業から中堅企業まで300社以上の働き方や人事改革に着手、成功に導く。5万人のリストラ、7,000名以上のリーダーの選抜と育成に関わる。「ビジネスの結果に直結しない人事改革は無意味」がポリシー。「できる30代は、「これ」しかやらない」(PHP研究所)、「いつでも転職できる」を武器にする」(KADOKAWA)、「「ラクして速い」が一番スゴイ」(ダイヤモンド社)をはじめベストセラー続出。英国BBC、ロイター通信、TBS、日経、AERA、ほかメディア実績多数。講演多数。HR総研客員研究員。

●E-mail : toshiaki.matsumoto@hrstrategy.jp ●URL : http://hrstrategy.jp

