

採用 応募者に 真の姿を現してもらおう試み 文章分析<<文道>>

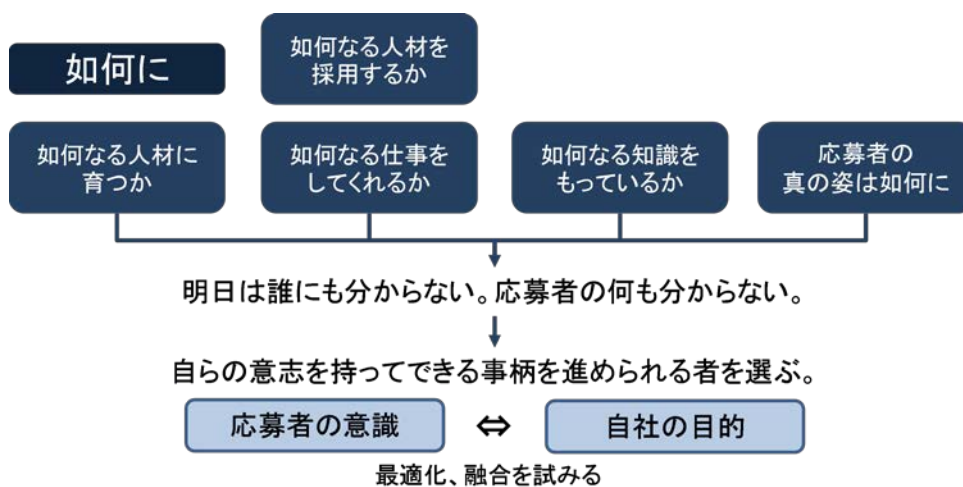
言葉を素材にした分析
新しいモノサシ、文章分析を
活用してください。

株式会社シードウィン

<http://www.seedwin.co.jp> mail:info@seedwin.co.jp

選抜プロセスは、採用人材を絞り込むだけでなく、
新人を育てる初めての機会であると考えてみましょう。

選抜プロセスで、自社を知ってもらい、
自社で仕事をする姿勢、
自社で自らを伸ばす方法を培ってもらいましょう。



応募者を知るのに僅かな時間しかないのですから、2つの勢いを合わせてみましょう。
第一は、応募者をできるだけ知ろうとする姿勢。
第二は、応募者自身に自らを明らかにしようとする場を作りあげてみましょう。

自社の風土を言葉として表しておきましょう。
自社で成長すると、どんな人材が育つのでしょうか。
如何なる人材が実現できるのかを想定してみましょう。

「社風」という単語が使われていますが、あまり自社の風土を語っていないようです。社風にたいした意味がないとするのも一つの考え方です。しかし、社風は、漠然と自分たちの中に存在していて、社内で安心して仕事ができる、思いきり頑張れる場所を示しているのかもしれない。
採用に値する人材について理想が語られ、求めるべき優秀な人材を採用しようとし、いくつかのプロセスを経て絞り込んでいきます。採用結果を見ると、「気の合う仲間たち」を中心に採用している場合が大半です。論理的な理由を元に相性の合う人を決めているようです。当然の結果だろうと思いますが、どれほどに確信を持てるようになりますか。
だから、自社の期待を応募者に語り、応募者の意識、目的を自らの言葉で語ってもらう状況を作りだされれば、充実した採用プロセスと結果が得られるはずです。

◆ 自社人材の特徴を洗いだしておきましょう。

いろいろな人たちがいますが、必ず組織としての特徴があるはずです。
特徴の分析 & 抽出はお任せください。

応募者が姿を表すための舞台を考えましょう。

採用プロセスをそのままに、質問の内容、方向、応募者の発言の場を検討しましょう。

説明会or研修

いろいろな場面があ

エントリーシート

面接

応募者が、自身と自身の未来を考える機会を提供すると、
応答が模範回答から自由になる可能性が上がります。

論述試験

ディスカッション

