

新卒採用 選考の流れと分析

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。

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う。

応募者が、これらの可能性を見いだしたとき、最適人材が選び出されるのではないかな。

◆採用プロセスに入る前に、出来れば、現在の人材と人材数、仕事量、仕事レベルのバランスを測定しておく。サンプルだけでもとっておく方が良い。

過不足人材群の抽出分析



採用基準設定

採用基準は、論理的基準、習慣的基準の2つがあり、混在して使われている。採用基準を判断できる言葉で明文化しておく。

①新卒エントリーシートの分析

◆設問や問いかけるテーマに企業の特徴が現れ、応募者に仕事の意識を作らせる。

②入社論述試験の分析



第一次選考

応募者の思考形態、表現形態、人材スタイルを探る。関心時の分野、知識レベル、活動の方向性、目的意識を抽出する。

③意識・関心程度分析

◆組織内のトレーニングで上達できるモノを面接で確認する必要はない。真摯さ、視点、自身の活用性を問う。

④知識分野の傾向、資質分析



第n次面接&選考

応募者にこれからを考えてもらう。面接後、自身の面接の結果を踏まえて、自身の改善点、追加主張したいこと、実現させたい事柄を記述してもらう。

⑤研修orディスカッション測定



ディスカッション

ディスカッションのテーマに既定はない。参加者の仕事への考え方、姿勢、行動のあるべき姿、活動が、ディスカッションを通して窺えれば良い。新人の考えを作りだす機会にする。

◆吸収性、集中力、展開性を測る

事前研修

事前研修では働くことの意味を伝える。具体的な行動、成果の形をイメージさせ、知り、学んでいくべき事柄を伝える。

◆人事部は人の成長を想い、組織の未来を考え、創ろうとする。採用はその始めである。

⑥育成の可能性と方向



最終選考

人材の育成方法等がイメージできなければ採用は難しいのではないかな。育成は選抜方法ではなく、期待の表現である。採用後の育成方法を具体化できるかどうかは採用判断材料になり易い。

できるだけ優秀な人材を採用しようとする、応募者は「優秀人材を装う」ようになる。そもそも、自社にとっての優秀な人材が具体的でない。「優秀」をうたえば、論理的理想へと向かい、どの企業も必要とする。どの企業も優秀とする人材定義は、共通化して、どの企業にも最適でなくなる。結局、採用後に最適化するための多くの時間を必要とする。自社を知ってもらい、自社で自らを伸ばそうと決めた応募者に絞り込む。採用の一つの姿勢になる。

人手不足のための採用は、人手が余ってくるとリストラの対象になってしまう。自社に最適な人材は、人手不足を補うだけの技量と姿勢を培っているはずである。それでも人手不足になるなら、起業家精神を養える人材を集めるようにする。