



## 「これをするだけで人材採用がうまくいく3つのポイント」

### ●人材採用の目的を考える

○経営目標を実現するため、不足している人材を獲得する
○新しい人材の獲得によって、職場や組織を活性化させる
×とりえず人手不足を補う(適正は採用してから見極める)
△従業員数を増やすことが、企業が大きくなるために不可欠

●経営者の考えや思いがあるため一概に否定しないが、○△×にかかわらず、目的を達成するための採用基準はいずれにせよ必要

### ●面接に係わる思い込み(バイアス)

区分	内容
即時的決定	開始4分で面接者は合否を決めている
確証バイアス	面接前の情報を引きずり採否を決める
ネガティブ情報	採用に失敗すること恐れ平均点を出す
厳格化	面接官の過信が思い込みを強化する
非言語的行動	応募者の見た目が影響を与える

### ●「思い込み」を排除するための3つポイント

区分	内容
心構え	応募書類等の事前情報に惑わされないよう面接に臨む。複数人で面接も可
採用基準の明確化	あらかじめ採用基準を明確化しておく。面接官と共通認識をもっておく
選抜方法	面接質問集、筆記試験、実技試験、適正検査等のツールを活用する

人材採用がうまくいかない企業を見ていると、とりえず応募があった順から採用していることが多いという傾向があります。そこで、今一度、採用の目的と、今までの採用の方法や採用時に起きがちな現象について考えてみましょう。

#### ① 人材採用の目的を外さない

なぜ人材を採用するのでしょうか。採用は経営の目標を達成するため不足している人材や、職場に新しい風を吹き込むことにあります。とりえず人手不足を補うことは目標であり、目的ではありません。

#### ② 面接に係わる思い込みを排除する

面接の場合における問題について、様々な思い込みが原因であることは、欧米の採用研究から報告されています。例えば、面接官は開始4分ぐらいの間に、感じがよい悪い等で合否を判定しているといわれています。その他にも「思い込み」は、能力が高い人材の採用を逃したり、逆にその場の雰囲気だけで採用基準に沿わない人材を決定してしまったりと、当初の採用の目的を阻害する原因にもなります。

#### ③ ツールを活用する

「思い込み」がやっかいなのは、自分では気がつかないことです。そのため「思い込み」が紛れ込まないようツールを使うことが重要になります。

①まず、人間誰しも「思い込み」が潜む余地を持っているので、面接に臨むときは「空の心」で、②また、あらかじめ採用基準を明確にし、複数人で面接を行う、③面接における応募者共通の質問集を準備し、適正検査や選考基準を見抜くツールも「思い込み」を排除するのに有効です。

参照引用:「採用学」服部泰宏著(新潮選書)



### 事務所日誌



#### ●11月の事務所の活動

- 11日 井原商工会議所にて働き方改革相談窓口の対応
- 18日 オンライン早朝読書会「いばら朝喝同好会」に参加
- 20日 SDGs & 実力発揮マネジメントカード研修に参加
- 30日 オンラインにてゆうかつ(読書会)を開催

#### ■編集好奇

▼先日、友人といっしょにキャンプへ行ってきました。寒いなかでの初キャンプでしたが、寝袋をしっかりしたものにしていたので、意外と平気でした。今度は、真冬に行ってみようと思いますが、寒かったらすぐ帰ることができるよう近場から始めます(SS)

### ●当事務所をご利用いただいたのご感想

#### ご依頼内容:適正診断SR-II

#### ★ご依頼者のお声

「採否の検討材料にさせていただきます。」

「いつも妹尾さんのアドバイスも参考にさせていただいています。」

#### ★当事務所からのお返事

ありがとうございます。適正診断SR-IIによる回答は、当事務所と毎月ご契約をいただいているお客さま向けのサービスです。

簡易のツールですが、採用の際や、今いる社員の特性を理解するうえで有用です。ワンポイントアドバイスもついています。ぜひお試しください。