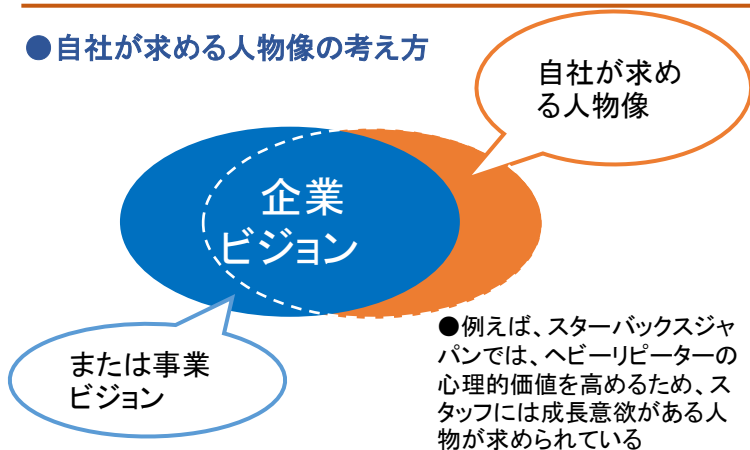




「活躍できる人材の選考は採用と育成で考える」

●自社が求める人物像の考え方

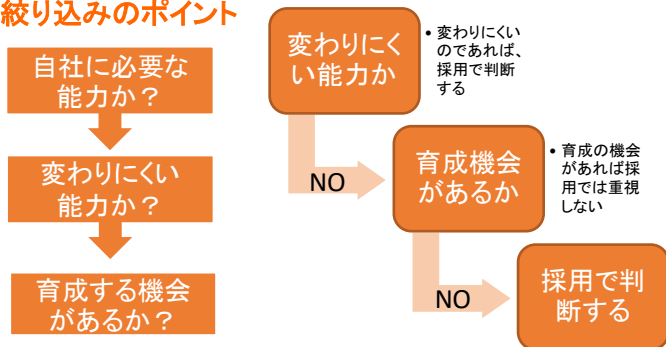


●変わりやすい能力、変わりにくい能力

変わりやすい	変わりにくい	非常に変わりにくい
最先端であること 自己に対する認識 コミュニケーション 第一印象 顧客志向	判断能力 ストレスマネジメント 適応力 傾聴 チームプレー	知能 創造性 概念的な能力 情熱 野心

●上記分類は、提唱者自身の経験によって導き出されたものであるため科学的根拠は薄い、採用時・採用後に抑える部分が明確になる

●絞り込みのポイント



採用基準を考えると、採用後に育成することで伸ばすことができる能力であるか、伸ばすことができる能力であっても、自社に育成する機会を設けることができるか、常に採用と人材育成をセットで考えることで、自社で活躍できる人材を選考することができます。

① 自社が求める人物像を明確にする

前回もお伝えしましたが、採用したい人物像を明確にしていくことは、求人募集の文面を考えたり、選考基準を決めたりするときの前提となります。この設定はとても重要で、これを怠ると採用はうまくいきません。まず、企業や事業ビジョンに沿った人物像を明確にしましょう。

② 変わりやすい能力、変わりにくい能力

採用選考ではコミュニケーション能力を重視する傾向が見られますが、実はコミュニケーション能力は後天的に身につけたり、比較的、簡単に変化させたりできるのです。

そのため、採用後にコミュニケーション能力を高める人材育成ができるのであれば、採用の際には重視しなくてもよいといえます。

③ 今ではなく将来の姿を選考基準に

人物像を明確にし、自社にとって求める能力を明らかにしたのち、その能力が変わりにくいか、変わりにくいのであれば採用で見べき能力となり、変わりやすい能力であれば自社で育成する機会があるかを見ていきます。育成する機会がなければ、採用で見べきものとなり、選考基準で考慮すべきものになるのです。

面接時に身につけている能力だけを選考基準にすると、選考のハードルを自ら上げていくこととなり、逆に育成の機会のない能力を妥協し採用すると、採用のミスマッチにつながります。

参照引用：「採用学」服部泰宏著（新潮選書）、「ホワイト企業」高橋俊介著（PHP新書）

■ 事務所日誌

●10月の事務所の活動

- 9日 オンラインにて社労士会津山支部研修会に参加
- 14日 井原商工会議所にて働き方改革相談窓口の対応
- 19日 オンライン早朝読書会「いばら朝喝同好会」に参加
- 20日 行政書士会倫理研修に参加
- 23日 オンラインにて岡山県社労士会研修会に参加
- 26日 オンラインにてゆうかつ（読書会）を開催

■編集好き

▼世羅町の「おへそベーカリー」へ行ってきました。珍しいグルテンが少ないスペルト小麦を使ったパンを作っています。長時間発酵させて作られたパンはとても体にいいのです。パンは本来、スローフードでなければいけないなと思いました。（YS）

●当事務所をご利用いただいたのご感想

ご依頼内容：就業規則の作成
業種：総合建設業



★ご依頼者のお声

「合併を機に、就業規則作成から時間が経過しているので今の法令に沿った就業規則にしたいが、次々法令が新しくなるのでついていけない。会計事務所の先生の紹介で知り、お願いいたしました。親切丁寧で、迅速に対応いただき、お願いして良かったと思いました」

★当事務所からのお返事

「この度はご依頼をいただき、誠に有難うございます。作成後にご不明な点等があれば、尋ねください」