



人材アセスメント（人材採用編）

—伸びる会社は、よい人材を見抜く採用ができる！—

求める人材を採用するコツは何か？

採用は最も重要な企業の投資案件

組織戦略の第一歩は、有能な人材の採用から始まります。そこに投じられる費用や労力と時間、そして入社後の人件費や育成のための機会や福利厚生費など、企業にとって大きな影響度を持っています。

経営資源の根幹とも言える「人材」の採用は、長期間に渡って御社の事業に深く関わる事案であることは間違いないのです。

採用で求める人材の能力（KSF）は明確か？

事業の成功と深く結びつく能力（KSF:Key Success Factor）は、ダイナミックに変化する事業戦略に沿って決定される必要があります。

中長期的な事業戦略の視座から描く期待人材を描き、そこに合致する有望な人材に提示される機会は、有能な人材の継続的保持に有効であることが実証されています。

採用する意思決定の決め手は何か？

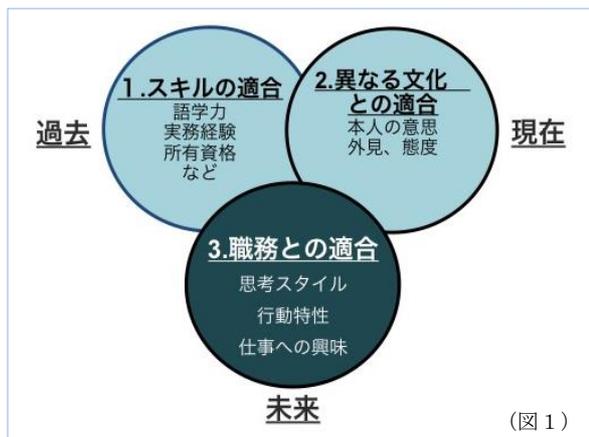
果たして、望んだ条件に100%合致する人はいますか？候補者のどこに採用や任用を決定した要因があるのでしょうか。

見えてない可能性を客観的に把握し人材を見定める基準を予めはっきりと描くことが適材適所の人材採用を成功させる第一ステップです。

コンサルティング概要とゴール

求める人材の期待人物像を描くことから始まります。ProfileXTを活用し、多様なアセスメントの結果レポートが、意志決定において、円滑なコンセンサス形成と決断をサポートする情報を提供します。そして、採用後に早期戦力化を実現するとともに、ミスマッチによる早期退職というリスクと損失を低減することが可能となります。

(お問合せ)
 神楽坂コンサルティング株式会社
 チーム神楽坂 藤塚担当
 Tel:03-4570-0655
 ホームページ:www.kuruzo.com
 Email:support@kagurazaka-consulting.com
 住所:東京都千代田区神田佐久間町1-8-4-604



(図1)

コンサルティング内容

◆人材と職務との適合度合いを以下3つの領域を見ながら求める人材を見極めていきます。(図1御参照)

- 思考能力 : その仕事ができるか
- 行動特性 : その仕事に向いているか
- 仕事への興味 : その仕事で動機づけられるか

その1. 求める人材像が見える化しレポートする

- ✓ 人材の採用要件を基に、職務分析サーベイという手法を用いて「期待」や「思い」を具体的なパフォーマンスモデルにしてレポートを提供する
- ✓ 現在高いパフォーマンスを発揮している現職者グループをひな形として、即戦力でパフォーマンスを出せる人材モデルを作り採用プロセスに用いる
- ✓ 事業環境の変化を想定して、中・長期的な視点からどのような人材が必要になるか見通して、採用と育成の観点からパフォーマンスモデルを作成する

その2. ジョブマッチの高い人材採用を進める

- ✓ どの候補者が最も候補者がもっとも有望であるか、ジョブフィット®の結果をもとに、どの候補者から先にコンタクトをとるべきか優先度を明確にする
- ✓ 面接用のレポートを用い、候補者が自社にどのように有益な人材であるかポイントを明確になっているので、短時間で内容の濃い面接が実施できる
- ✓ 面接において高い納得性を得られ、有望な候補者を確実に採用に結び付けられるようになる

その3. 人材アセスメントにより実現すること

- ✓ 合理的な根拠で意思決定を行う情報を得られる
- ✓ 人材を客観的な視点から判断でき、評価誤差が最小化されるとともに、採否の納得が得やすくなる
- ✓ 着任後にその仕事で実力を発揮し成果を出す準備期間を短くし、能力を発揮する実現性を高める
- ✓ ミスマッチによる早期の退職リスクを下げる
- ✓ 配属部門は人材の特性をスムーズに把握できる

◆進め方/料金等は企業様とのヒアリングによる。