

採用戦略ワークショップ

～採りたい人材を描き、見定め、決定するノウハウ～

採用面接で人材を見抜くコツは何か？

事業に必要な人材を明確に描く。

「採用したい人材（期待人材）はどのような人材か？」を客観的に描き出すことが重要です。特に会社の将来を担う人材を採用する場合、期待人材の能力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。

残念ながら、目先の人が足りないとか、良さそうな人だからとか、採用しないとわからないとかで安易に採用するケースが意外に多いようです。

インタビュースキルを磨くには？

期待人材に合致する有望な人材を採用するには人材を見抜くインタビュースキルを磨かねばなりません。又事前に期待人材像を把握し、求める人材かどうかを判断しなければなりません。

事業の成功は有能な人材の採用から始まり、採用でかかる費用や労力と時間、又入社後の人件費や育成の機会や福利厚生費など、企業にとって大きな影響度であることを理解する必要があります。

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人材採用を成功させる第一歩です。

ワークショップ概要とゴール

採用面接で自社が求める人材を明確に描き（期待人材像）、応募者が期待人材像か否かを見抜く採用ができれば、適材適所の人材の採用ができる。それは採用ミスマッチのリスクを低減し、採用する側も採用される側も満足する結果となる確率が非常に高くなる。その為には採用担当全員の採用面接スキルアップが肝となる。本ワークショップは採用担当者の採用スキルアップを目指す。

（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:東京都千代田区内神田1-18-11-1014



ワークショップの内容

◆ 特徴

採用したい人材像（期待人材像）を描き出す考えから、面接スキル向上のロールプレーを行います。

◆ 基本的な進め方

その1. 採用したい人材を描き出す

1. 仕事の結果を出す、重要な成果行動とは何か？
(ア) キーとなる行動モデルによる期待人材像
(イ) 仕事上の役割責任とそれに求める知識経験
2. 自社が大切にしていることへの理解
(ウ) 経営理念と行動規範
(エ) ビジネスにおいて大切にしていること

その2. 情報を引き出すインタビュースキル

1. 実践されたことや成果からその人の能力を知る
(ア) 解決や改善の為にどのような行動をしたか
(イ) その結果として、どのような成果を得たか
2. 積極的傾聴スキルの活用
(ウ) 本音の引き出し
(エ) 自由回答型の質問

その3. 実践的な面接スキルを磨く

1. 採用面接の準備と実践
(ア) 期待する人材像の確認
(イ) 履歴書のレビューと質問の整理
2. ロールプレーと相互フィードバック

◆ 対象者

経営幹部／人事担当／配属先上長など

◆ 基本条件

- 実施回数：2時間/1回×3回
(但し、1日にまとめてやることも可)
- 基本料金：60万円（消費税別）＋テキスト代金
- 受講人数：5人迄（要相談）
- 実施内容：事前ヒアリングで相談の上決定する。