

成功する経営者のための 人事労務管理講座

9

企業が利益を出し継続 力量というのは、採用の
・発展していく最大の要 力量(人財を見極める
因は、「会社に貢献でき 眼力)といつことがいえ
る人財」をいかに採用で ます。

きるかにかかっています。現実的には、会社が望む理想的な人財を育成することに限界があります。なぜなら、人の資質まではそう簡単に変えられないからです。

では、どうしたらよいのでしょうか。それは、「将来会社に貢献できるであろう人財を見抜き、採用する」ということに尽きます。したがって、経営者の最大の

人を見る眼力が経営者の力量

いすぐ辞めてしまった」むよりは、失敗しない採用期待しすぎた
「新入社員のマナーがな 用をするというスタンス
つていない、すぐ辞めて で臨んだ方が、結果とし
しまった」というもので てうまくいくものと思
す。これらは採用の失敗 ます。
によるところが大きいと 考えます。
【採用におけるよくあ る失敗事例】
①経営者のいうこと 経営理念やビジョンが
それでは、会社に貢献 できる人財を採用するに なく、応募者を惹きつけ
は、何が必要かというこ られなかった
る失敗事例】
④前職が大企業の応募 者に、中小企業の風土や
雇用環境を説明しなかつ た
⑤どんな人が本当に必

私どもの顧客企業や提 案訪問先企業において、 共通してよく出る話題 は、「管理職クラスは、 社員がいない、または育 員がいない、または育っ ことが大切だと考えてい ます。中小企業はどちら ②大企業にいた、また ちなみに、これは面白
とですが。私は採用に失 敗した中小企業(経営者) と、やっていることにギ 用してしまった
の例から、次のような採 ャップがありすぎた(経 営者が得意になって大風 の本質を慎重に見極める
用前後の失敗を犯さない 呂敷を広げすぎた) プロセスを省いてしまっ
かといつと、力んで良い は前職で実績があったと い現象なのですが、社長 (オーナー社長にありが ち)自らが独断で「この 人は優秀で使える」とい

会社に貢献できる人財の採用 (上)

「失敗しない採用」スタンスに

って連れてきた社員は、 大抵の場合、短期で離職 したり、社内で浮いた存 在になっているといつこ とが往々にしてよくあり ます。これは社長の焦り がそのような結果を招い てしまうのでしよう。
人の採用は結婚と非常 によく似ています。未永 く良きパートナーとして 幸せになるために、お見 合い(面接)の時点で、 しっかりとお互いを見極 めることが大変重要とな ります。
次回は、会社が応募者 (新卒者と転職者)を見 極めるポイントについ て、ご紹介したいと思っ ます。
【デライトコンサルテ ィング代表社員 近藤圭 伸】