

### 21世紀型企業に求められる労務管理

#### ●——— □人財□となる素材とは？ 経営者は孤独？

中小企業の経営者は、大企業の経営者と違い、自らの意思で会社を興し、そしてほとんどの経営者の方が個人として会社の連帯保証人となっています。一步経営を誤れば、個人財産をも消滅させてしまうリスクを負っているのですから、1日24時間、1年365日フル稼働されているものと思います。

ところがこのような実情を知らない、知らないふりをしているような就職希望者が多いことにごっかりされることはありませんか。なるほど「今いる社員もそうだ。」という声も聞こえてきそうです。雇用に対する不安感を持ちながらも、現状に甘んじている、自分のことしか考えていない、いわば、【会社に使われているという意識】の強い人は、これからの時代には必要ありません。一社員であっても、自らが経営者意識をもって行動するような人こそ、将来“人財”へと変身できる素材ではないかと思えます。

【自分は会社のために何ができるのかという意識】をもった素材をどう集め、どう見抜き、どう獲得していくのか、今後の課題です。



いくら能力があっても、キャリアが輝かしくとも【会社に使われているという意識】が強い人を社内教育で変えていくことは、大変困難で時間もかかります。その結果も期待通りとはなかなかいかないものです。

## □ 上手な人の求め方！！ 新卒編

数年前から大企業は、新卒採用を抑制する傾向にあり、年々就職浪人が増加しています。このような流れも手伝って「フリーター」が増えているようですが、この状況を見過す手はありません。新卒の場合は、教育等の初期投資がかかることなどから、採用を敬遠される経営者の方もいらっしゃいますが、素質がある人は、半年位のOJTで何とかなるものです。

毎年6月にハローワークで「新卒求人説明会」が実施されますので、一度ご参加されてはいかがでしょうか。また、当所には常時求人票をご用意いたしておりますので、ご遠慮なくお問合せください。

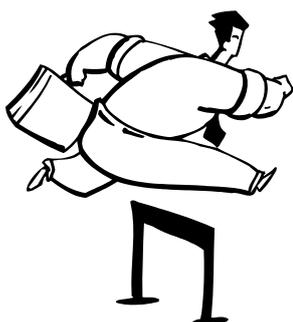
「若者にはインターネットの方が…」という方もいらっしゃいますが、特に新卒の場合は、学校を含めた三者間での対応が後々のトラブルを防止することになり、また、トラブルが発生した場合も対処しやすいものと思います。



◇◇◇ 履歴書でいくつかの素質を見抜いてみましょう ◇◇◇

### その1 文字の状態

- 文字がきれい → 几帳面
- 文字が丁寧 → 誠実さ
- 筆圧の高低 → 気の強弱
- 文字の乱れ → 集中力



### その2 写真

- スピード写真 → とりあえず的
- 履歴書用写真 → 熱意、気遣い
- 旅行写真等の切抜 → いいかげん
- 貼っていない → 無気力、問題外

### その4 志望動機の欄

- 貴社の将来性に… → 無気力
- 自分は何を… → 積極的

### その3 封筒

- 定 型 → 普通
- A 4 版 → 礼節あり
- 送付案内付 → 見所あり

一例ですが、いろいろと注意して履歴書を見てみると面白いものです。また、履歴書の折り方や健康状態の欄の記入内容など、“人財”となる素質の一端が見えるような気がします。

## □ 上手な人の求め方！！ 中途採用編



### 人材紹介会社の活用

中途採用 = 即戦力 が会社の求めるところですが、いざ入社させてみると、思っていたほど仕事ができない、といったご経験がどなたにもあると思います。

そこで、現在急激にマーケットを拡大しつつある「人材紹介会社」を利用されてはいかがでしょうか。自社が求める人材の必要な条件を提示し、登録者の中から探し出す方法と“これは”という人物を指定し、その人物に近い人材を紹介してもらう方法があります。



人材紹介会社は、厚生労働大臣から許可を受けた有料職業紹介事業所として、管轄のハローワークから行政指導を受けていますので安心して利用できます。ただし、人材斡旋の方法や費用、得意・不得意の分野などがありますので十分にご注意ください。

インターネットで検索すると主だった人材紹介会社が検索できます。会社概要や歴史を知るには手っ取り早い方法です。

### ハローワークを積極的に利用

ハローワークが主催する「ワークフェア」は、人材を求める会社と求職者との出会いの場です。参加費用は無料ですので、時間さえ合えばチャンスだと思います。管轄のハローワークに問合せると開催日、申込みの手順がわかります。

また、インターネットやハローワークの求人窓口には、「求職者情報」が常備されています。

居住地や年齢、希望職種・賃金、自己PRなどの簡単な内容ですが、文面から読み取れるものはあります。あってみたい人物がいれば、ハローワークが仲介してくれます。

“待ちの求人”から脱却する第一歩となります。



## □ 採用審査には、やはり客観的な資料が必要です！！

さて、見込みのある素材を集めた後は選別です。これまで何度かご紹介いたしましたが、面接者の経験と感だけでは、せっかくの苦勞が水の泡という結果になってしまうかもしれません。

潜在能力、顕在能力、そしてパーソナリティの情報は必ず必要な時代です。当所が全面的にサポートいたしますので、早めに対策を立てられることをお勧めいたします。