

21世紀型企业への転換を図る

21世紀型企业に求められる労務管理

雇用流動化時代における“人材獲得”シリーズ

● 飛び込み面接希望

顧問先である中古車販売会社のK社長から聞いた話です。

1ヵ月ほど前に突然、「一度面接をしていただけないでしょうか？御社と車業界に大変興味がありまして…」と、飛び込みで面接に来た若者がいたそうです。

もし、あなたの会社にそんな面接希望者が来たらどう対処されますか？

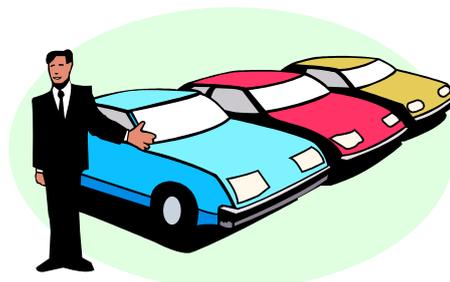
「募集をしていないのだから会う必要はない！」

それとも、

「おもしろい奴だから、一度会ってみよう！」

K社長は、面接してみたそうです。なぜなら、『求人をしていない会社でも、自分のスキルやアイデアを活かせると思ったら、積極的に体当たりしてみる』というチャレンジ精神を大変気に入ったからです（後日、販売スタッフとして採用されました）。

これは一例ですが、このくらいの勇気と行動力のある人物が会社に入ったら、周囲にやる気と明るさをもたらすのではないのでしょうか？ また、仕事の面でも、従来の枠にとらわれない営業活動をしてくれるのではないのでしょうか。今後の活躍をK社長から聞くのが楽しみです。



□ 上手な人の求め方！！ 面接編 その1

よく人事担当者の方に「面接のポイントを教えてくれないか」と尋ねられることがあります。確かに、求職者はなんとかその会社に採用してもらおうと、（言葉は悪いのですが…、）「猫をかぶっている」ことが多くあり、その結果、採用後数ヶ月経ってから「面接ではあれもできる。これもできると言っていたのに…、いざやらせてみたら何にもできない」という事態に陥ってしまいます。

観察してみよう！

その1 若々しく覇気を感じるか？

基本的なことですが…、面接に入る際には、背筋を伸ばし、声はやや大きめでハキハキ受け答えをしているかどうか。

服装や持ち物にも注意してみましょう。若くして高価なブランド品を身にまとっているようであれば要注意です。

その3 キーマンが見極められているか？

できる人というものは、キーマンが誰であるかを瞬時に見極めるものです。社長であるあなたは、なるべく質問を避け、面接者を観察してみましょう。

できる人は、他の者の質問に対しても、あなたがキーマンであることを察し、要所要所であなたに視線を向けながら答えるものです。

その2 貴社（業界）について勉強しているか？

やる気と熱意のある求職者は、事前にあなたの会社や業界について調べてから面接に臨むものです。

業界の見通しや貴社商品への提案ができるくらい（ただし、自信過剰ではダメ）であれば見所がありそうです。

また、貴社での自分自身の5年後、10年後のステップアップを考えているような人材であれば、もっと好ましいでしょう。

優秀な人材はスタートから違うものです。あなたの眼力で「人財」の卵を見極めましょう。



□ 上手な人の求め方！！ 面接編 その2

面接者の態度、服装、事前準備などに問題がなければ、次は、実際に質問をぶつけてみましょう。

質問してみよう！

● 経理職を求めているY社の面接にBさんが来ました。

Bさんは経理の経験もあるようですが、職務経歴書を見ると、総務の仕事に従事していた期間が長いようです。

社 長 「前の会社で最も印象に残っていることはなんですか？」

Bさん 「総務時代に工場が火災になり、生産がストップしたことですかね」

社長は「ダメだ」と思ったそうです。仮に前の会社での一番の思い出が総務時代のものだったとしても、今うちが求めているのは経理の仕事です。

「赤字が続いたときに社長とともに資金繰りに駆け回ったことです」くらいの発言ができる機転の良さが欲しいものですね。



● SEを求めているG社の面接にAさんが来ました。

Aさんは何度か転職を繰り返しているようですが、前の勤務先は業界では有名なソフト開発メーカーです。

社 長 「なんであんないい会社を辞めたの？ 何か失敗でもしたの？」

Aさん 「倒産しそうなんです」

社 長 「倒産しそう？ 原因はあなたを含め、大手だからという安心感の上に、あぐらをかいて仕事をしていたからじゃないの？」

ちょっと嫌な質問かもしれませんが、時にはこのような質問をぶつけてみるのも必要です。できる人材であれば、「言われてみますと、そのとおりかもしれません。私共の努力が足りなかったと思います」などとかわしてくるものです。

