

連載 Vol.15

新卒採用の 肝所

ラン・リグ
代表取締役社長
渡辺昇一氏



大きなコストとパワーをかけて若い人材を獲得したのに、1年もたたずに退職…。そうならないよう、応募者がしっかり定着して活躍する人材なのか「見極める」必要があります。今回は、「定着する」には、何を重点的に見極めていけばよいのか、そのポイントをお話したいと思います。

ポイント1 会社に定着する人材を見極める

特に働いたことのない新卒や、社会人経験の少ない若手人材であれば、一定以上の期間、会社に定着して経験を積みまなくては、活躍したり、やりがいを感じたりする状況になるのは難しいと思います。やっとな獲得した彼や彼女がやりがいを感じるまで、いかに辞めずに定着させられるか。それは、そもそもそういう人材を採用できるか、が重要な点です。

ポイント2 「ストレス耐性」は入社後強化できない

「ストレス耐性」とは、その人がもともと持っている、身体的・精神的なストレスに対する強さのことで、最近では各種テストを使って計測する会社も増えてきました。その値が、もともと弱い人、強い人がいるわけですが、「ストレス耐性」は、入社してから強化することは不可能に近く、もともと強い人を見抜いて採用するしかありません。「ストレス耐性」は、目の前に起こったあらゆる事象に対して、その人が、常にプラスにとらえる傾向にあるか、マイナスにとらえる傾向があるか、に強い関係があります。どのようなストレスのかかる状況になったとしても、物事を常にプラスにとらえることのできる人は、ストレスに強い人です。そうでない人はストレスを抱え込んで、心が折れてしまったり、日常生活に支障をきたすレベルまで問題化してしまうことも多いのです。

ポイント3 「文章完成法」テストで見分けられる

そこで、「物事に対するとらえ方」を見るための試験を取り入れる企業も増えていま

す。たとえば、昔からある「文章完成法」というテストなどは、見極めに非常に有効です。これは、問題用紙に、ある文章群の主語のみ記載してあり、それ以外の部分を自由に書き込んで文章を完成させるテストです。

インターネットで検索してもらえれば、事例は見つかるかと思いますが。

いずれにしても、その人材が、物事をプラスにとらえることのできる「ストレス耐性」の強い人なのか、その逆の弱い人なのか。これこそ、定着する人材を確保するために、事前にしっかり見極める必要があるのです。

「辞めない人材」を見極めるポイントは「ストレス耐性」の強さ

ラン・リグ(東京都渋谷区)とは

「地域ダントツ化コンサルティング」を事業コンセプトに、地域密着ビジネスに特化した集客・営業・人材支援事業を手掛ける。設立11年で延べ350社、リフォーム・工務店・不動産・医療・大学・専門学校・学習塾・健康施設などクライアントは幅広い。

渡辺昇一社長は、15年間延べ8500人以上の新卒大学生の就職支援に関わった経験を生かし、さまざまな業種の地域ビジネスで培った横断的なノウハウを提供している。