

連載 Vol.25

新卒採用の 肝所

ラン・リグ
代表取締役社長
渡辺昇一氏



しっかり採用できる会社と、どれだけコストやマンパワーをかけても採用できない会社との二極化が進んでいます。今回はそれを決定づける要因について考えてみたいと思います。

採用担当者には、一線級のスタッフを

① 「戦略」の効果は担当者次第

まず採用力を構成する要素として、そもそもの業界が持っている採用ブランドや、その会社自体の企業力など、なかなか手を入れてすぐに向上させることが難しいものがあります。

また、各社の採用広報、説明会や選考活動といった学生との接点における見え方の工夫

や、採用ストーリーのブラッシュアップといった戦略的な部分に関しては、工夫の仕方によっては多大な効果が見込まれます。

ただ、そういった工夫も演じる役者(ここでいう採用担当者)によってつながる結果に歴然とした差が出るのが現状です。

② 「口説く力」を持つ担当者を

では、どのようなスタッフを現場の採用担当者として抜擢すればよいのかという質問を、中小企業の経営者から最近よく受けるようになりました。

まず、採用活動において、応募者との接点をもつ担当者に必要な能力は大きく2つあります。1つ目は、その会社を魅力的に見せたり、入社したいと思わせる「口説く力」。2つ目は、その応募者が入社した際に活躍するかどうかを判断する「見極める力」です。

ただ、2つ目の「見極める力」に関して中小企業においての重要度はあまり高くありません。なぜなら、大手企業と比べ中小企業では良い人材とそうでない人材の差は、比較的判断しやすい場合が多いからです。

そういう意味では、採用したい人材が目の前にやって来た時に、いかに入社したいと思わせるかの「口説く力」を持っているかどうか、採用担当としての最重要ポイントになってきます。

③ 口説く力=営業力、プランニング力

では、「口説く力」を持つ担当者とはどんな担当者なので

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。

しょうか。会社のタイプによって多少違いますが、おおむねその力は、お客様を獲得する際に発揮される営業力やプランニング力と近く、その会社で一番忙しいトップの営業パーソンやプランナーをあてるのが理想的です。

ただ、そういった役割のスタッフに採用活動のために時間を割かせるのがなかなか難しいという中小企業も多いのですが、人材採用に一線級のスタッフを投入し、将来の売り上げや利益を担う優秀な人材を口説いていくことなしに、会社の中長期的な成長はないのも事実なのです。