

1部 戦略的な新卒採用のすすめ方 ～採用計画・採用プロセスの見直しに向けて～

13366 2019年9月5日(木) 10:00～16:30 (5.5H)

ねらい 人手不足を受けて、業界を問わず新たな人材へのニーズは根強く、新卒採用市場では学生有利な売手市場の状況が続いています。採用活動がまだ完全に落ち着いていない企業もあるかと思いますが、今シーズンの推移をみて、この時期に次年度の計画を立てておかないと出遅れとなるリスクもあります。そのような中で、自社にあった人材、欲しい人材を必要な人数集めるためのヒントをご提供します。

本講座では、自らも企業内で採用担当業務を実践し、現在は就活生と企業の双方を支援している人事コンサルタントが、効果的な採用の計画・手法・プロセス等、新卒採用戦略のノウハウを解説します。

プログラム

1. 採用はマーケティングだ！

- (1) 稲作理論から磯釣り理論へ
 - ①毎年変わる新卒採用マーケット
 - ②タイミングとツールは現在のマーケットに合っているか？
- (2) 採用マーケットを冷静に見て毎年戦略的に手を打つ
 - ①データの収集
 - ②自社データの整理

2. 2020採用の見通しとイマドキ学生

- (1) データでみる 2020 採用
 - ①今回はどのような動きになったか
 - ②学生側の就活終結の決め手は？
- (2) イマドキ学生の特徴
 - ①内定辞退のタイミングと理由
 - ②親に追随

3. 採用手法のいろいろ

- (1) 大手ナビサイトの利用だけが採用ではない
 - ①本当に欲しい人材がエントリーしているか？
 - ②待つ採用から採りに行く採用へ
 - ③紹介会社の上手な活用法
- (2) お金のかからない採用手法はあるか？
 - ①足で稼ぐ？ 大学営業？ 公的機関？
- (3) 母集団形成から内定者フォローまで
 - ①無事入社式に出席するまでが採用活動

4. 自社の強みを活かした採用活動を！

- (1) 新卒採用で活用できる自社の強みは？
 - ①強み分析ワーク
- (2) リクルーター・面接官マネジメント
 - ①学生に接する社員はすべてフォロー対象
 - ②面接官にも毎年レクチャーが必要
- (3) 上手なアウトソーシングの活用
 - ①忙しい採用担当のリソースをどこに集中させるか？

5. 最重要事項はスケジュールだ！

- (1) 採用の成否はスケジュールで決まる
 - ①時期によって打ち手を変える
 - ②「読み」は重要
- (2) 時期によって学生の評価の仕方は変わる
 - ①学生は就活で成長する
 - ②面接官はマーケットの変化を理解しているか？
- (3) 自社にベストなスケジュールの組み方
 - ①通年採用・インターン・学校訪問も考慮すべし

2部 求める人材を採用し、学生一人ひとりの心をつかむ 採用面接の実践的スキル習得講座

13368 2019年9月27日(金) 10:00～16:30 (5.5H)

ねらい 欲しい学生が内定を複数もっている状況の中、以下のような課題を感じている面接官・採用担当者の方はいらっしゃらないでしょうか。

- 一次面接の後、合格を伝えても次回選考にこない学生が目につく。
- 内定辞退はある程度覚悟していたが、予想を上回る辞退者が出ている。
- 面接の上手い学生が多く、学生の本音がわからない、引き出せていない。

次年度採用に向けて、このタイミングで面接内容を振り返り、より良い学生を採用できるよう、面接を改革してみませんか。そのためには面接での対応方法の“チューニング”が必要です。自社の課題をしっかりと確認し、学生一人ひとりの心をつかつかむ面接のあり方に気づいていただきたいと思います。

本講座では、欲しい学生を採用するためのノウハウを解説し、ディスカッションやワークシート作成、模擬面接を行い、現状の課題と今後の改善ポイントを明確にすることができます。

プログラム

1. 面接の役割

- (1) 選考プロセスの中での面接の重要性
 - ①典型的な選考プロセス
 - ②1次面接、2次面接など各面接の役割
- (2) 面接の種類：ジャッジ面接とモチベート面接
 - ①ジャッジ面接～コンピテンシーで面接
 - ②モチベート面接～入社意欲をどのように高めるか？
- (3) 自社の面接はどのような役割が期待されているか
 - ①落とす面接か？ 採用する面接か？

2. 面接の基本

- (1) 基本プロセス
 - ①面接は入室前から始まる
 - ②面接は「今日はこれで終了です」と言っても終わってはいない
- (2) やってはいけないことと、やるべきこと
 - ①面接で聞いてはいけない質問
 - ②印象度をアップさせる対応

(3) 評価のポイント

- ①共通する評価ポイント
- ②自社のポイントを確認する

3. イマドキ学生への対応法

- (1) イマドキ学生の理解
 - ①就職観
 - ②安定志向・海外志向
 - ③行きたくない会社
- (2) イマドキ学生からの質問への対応法
 - ①面接官の対応次第で志望度が変わる
 - ②具体的なQ & Aトレーニング

4. 模擬面接

- (1) 履歴書、エントリーシートから何を読み取るか？
- (2) 面接全体のプロデュース
 - ①説明重視か？ 質問重視か？
 - ②タイムマネジメント
- (3) 本音を引き出す質問技法
 - ①関係構築から未来に向けた質問法まで
 - ②『本音対策シート』の活用
- (4) 受講者同士の面接ロールプレイング

講師紹介

(株)サクセスボード 代表取締役社長 ^{かやの} 萱野 ^{さとの} 聡氏

日本通運(株)、SAP ジャパンで人事業務全般に幅広く従事。現在もベンチャー企業の人事・採用担当を務める現役人事マン。新卒採用では、5年間で2,000名以上の学生を採用。企業向けに「面接官トレーニング」「リクルーター育成研修」など多数実施。“就活支援プロジェクト”をボランティアで立ち上げ毎年学生の就職カウンセリングを実施。多くの学生の就活の成功を支援している。慶應義塾大学の花田光世教授に師事し、キャリアアドバイザー論を学ぶ。長年の人事経験からキャリアアドバイザーの重要性に目覚め、産業カウンセラー、米国CCE Inc. 認定GCDFJapan キャリアカウンセラー等を取得。

現在、慶應義塾大学SFC研究所CRL個人研究会員として活動中。近著に『上司から評価される人になる仕事のやり方考え方』明日香出版。