

「いちゃいばネットワーク」通信



今回は、「いちゃいばネットワーク通信」第8号でおなじみの(株)チャイルドフッドの中元英機社長に、「人材」をテーマに再度お話をいただきました。

企業経営の源泉ともいえる、リソースは“人”

「人材採用」「人材活用」でお悩みの経営者の方も多いのではないのでしょうか？

優秀な人がこない。優秀な人材を上手く活用できない。離職率が高い。それらの悩みの源は一体どこでしょう？

それは、**出会ったポイント、「採用段階」から、もっといえば「採用計画立案」時点ですでに決まっていた**ことなんです。

就職率の多さに嘆いている

採用の観点からいけば、貴社が求める人材ニーズと、貴社へ入社する求職者のニーズにミスマッチがあったこともあげられます。たとえば、採用計画立案として「新しいことを始めるために、優秀な人材が必要」とします。そして、優秀な人材を採用しろ！と指示を出す。しかし、「どの部分で優秀なのか？」を分析する必要がある訳です。

当社の場合であれば、新規事業に参入する際には非常にスピードが速い。あれやこれや、リスク分析する人材が必要な場合もありますが、まずは圧倒的な強さで市場を作ることが求められます。その際に必要となる能力は、

- ・素直であること
- ・突破力（ストレス耐性）があること

の2点に絞り込み、求人をかけていくのです。素直であるには、前職の経験がある場合（中途採用）には、逆に充分すぎる知識がありすぎて足かせになってしまう。ならば、募集年齢は比較的、若い世代が良い、と仮説をたてて実行していきます。もちろん、あらゆる手立てをしても、ミスマッチじゃなくても離職は起こり得ます。しかし、**採用時にまず「自社としての優秀な人材像」をきちんと分析すること**は非常に重要なことです。

社長と若手、理念の伝道師となる「中堅人材」が欲しい！

わずか1名の社員が、社風を良い方向に導くこともあります。いや、その逆のこのの方が多いかもかもしれませんね。だからこそ、幹部社員の採用は頭を悩ますところ。このランクの採用では「優秀な人が欲しい！」というレベルでは、まちがいなく出会うことが出来ない。なぜならそれは、「会社側のニーズ」であって「求職者側のニーズ」ではないからです。

一般的に**優秀な人材は、自己分析、自身の市場価値を把握しています。だからこそ、求職側のニーズに会社がこたえることが重要なのです。**「安定志向」なのか？「キャリアアップ志向」なのか？「純粋にカネ志向」なのか？企業が提供できるものをしっかり把握し、その上で募集をかける人材から与えられるものがイコールかどうか？この部分をしっかりと見つめ直して下さい。

経験者の求人情報サイト

promo

平成17年8月15日

日本初！ 集客成功報酬型の「promo」誕生。

<http://work.entamo.jp/s>

創業から4年。成長を開始したとき、人手の足りなさに歯がゆい思いをしました。しかし、現在は1名募集に対し、なんと165名の応募があるのです！なぜ？この誌面に書いたことをそのまま実践しているからです。

私たちのノウハウと情熱がつまったこの“promo”というウェブサイトを、今すぐご覧になってください。

人材活性についてお悩みの方は、一度ご連絡ください。

株式会社 チャイルドフッド
人材活性事業部 中元英機
那覇市おもろまち2-6-36
電話：098-860-1232

※ promoは求人広告で運営していません。応募があってから初めて課金されるシステムなのです。応募がないのに、料金を払う必要はありません！