

⑤ 採用成功のための自己省察と情報開示の足掛かり

採用成功のための好循環を回すには？

日常的に取り組みながら時機を見てアクションを

最後に、採用成功を導くためのノウハウを総括したい。十分な採用準備と情報開示が採用成功につながるの、前述のとおり。情報開示の度合い、採用準備の度合いがともに高い群と、両者とも低い群とでは、採用成功状況や、採用担当者の意欲・主体性に如実に差が見られ、両者の重要性を示している(グラフ①)。また、これまで紹介した採用変革事例からは、情報収集にはじまる採用準備の起点に、経営や現場との対話があり、対話を通じて採用担当者の仕事や組織への愛着やエンゲージメントが高まることが確認された(概念図②)。対話から得る愛着やエンゲージメントが次のアクションの原動力となって採用成功につながり、採用担当者が評価と期待を獲得すれば、それが次のサイクルの行動への原動力となる。採用担当者が自身の評価につながる好循環を作り出すべく、まずは対話から着手したい。

情報開示は、採用効率の改善にも効果を発揮する。図③のように、情報開示が不十分だった従来の採用選考では、セルフスクリーニングが十分でない学生が大量に応募することで選考通過率が低下し、非効率化を招く側面もあったが、情報開示によりセルフスクリーニング済みの学生が応募するようになれば、選考通過率が上がり、企業側の工数削減も期待できるだろう。マッチングの精度向上も有望だ。

採用変革は、社内の抵抗に直面することが少なくないが、時代の変化の波の中、今や人材戦略は経営戦略の中核であり、日々重要性を増してきている。中長期的な課題を視野に入れつつ、身近な一歩としての対話から始めてほしい。図④を参考に、日々の業務を通じて現場とのコミュニケーション、発信を続けながらタイミングを図り、エビデンスをもとに経営陣、ひいては会社全体を動かしていく。結果として、みらいを支える大切な仲間が自ら納得して入社を決めることが広がっていくことを願ってやまない。

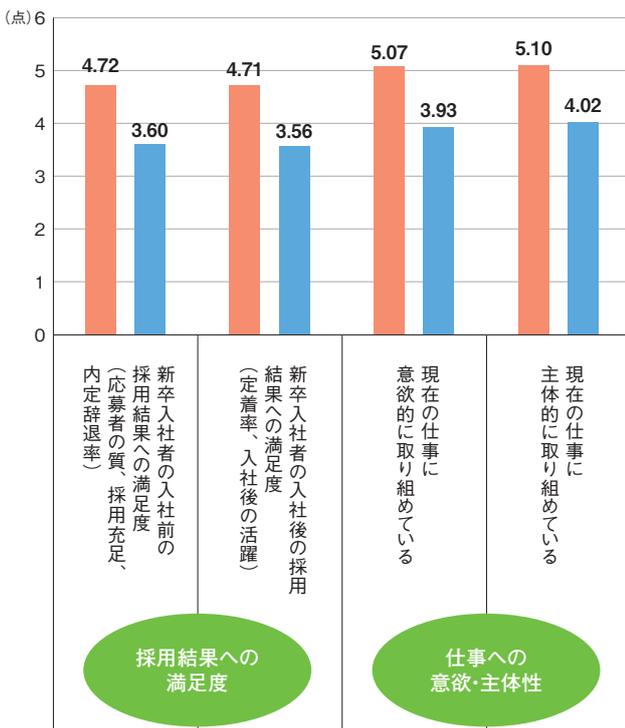
人事

情報開示や採用準備に取り組んだ群の方が採用結果の満足度や意欲・主体性が高い

① 情報開示・採用準備状況と採用成功・採用担当者の主体性

※新卒採用担当者(回答者全体)／単一回答
※各項目の数値はそれぞれ「非常にあてはまる」を6点、「全くあてはまらない」を1点とする基準に従い、それぞれの群において点数の平均値を算出したもの

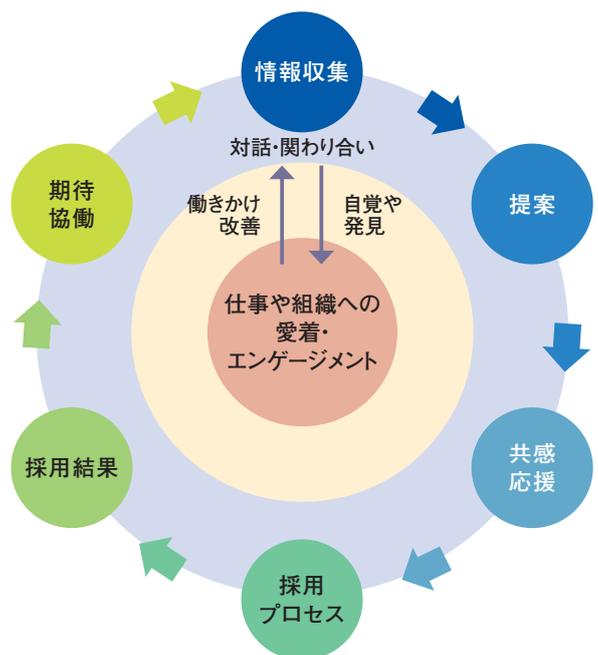
■ 情報開示度合いが高く、かつ採用準備度合いも高い群
■ 情報開示度合い低く、かつ採用準備度合いも低い群



人事

対話によって愛着が生まれ、愛着を原動力として対話をベースとしたアクションが期待を獲得する

② 対話をベースとした一連のアクション、その原動力となる愛着、行動と期待獲得の循環

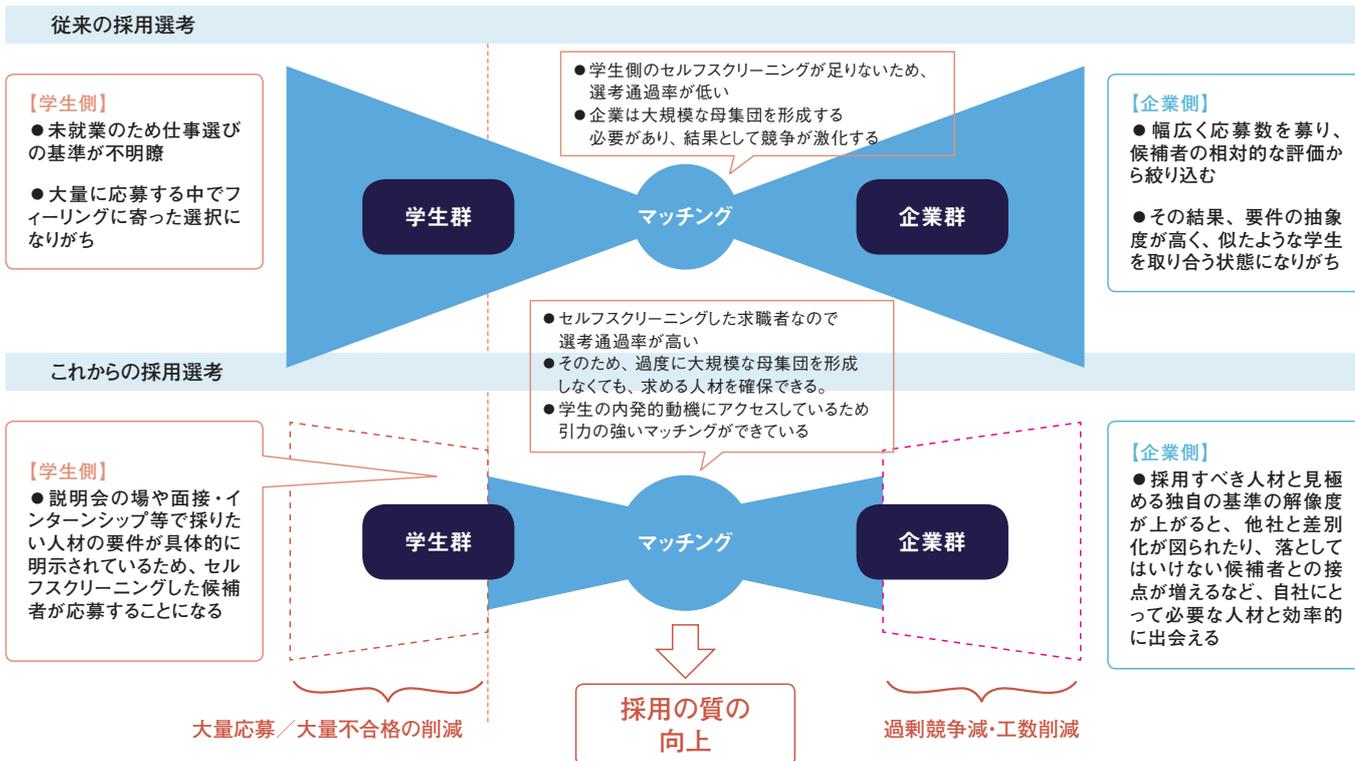




人事

情報開示が採用効率アップにつながり、採用の質を向上させる

③ 学生が企業により選ばれ、絞られる選考プロセスのあり方



人事

日常的な社内対話・コミュニケーションを重ねて時機を捉えた採用変革のアクションを起こそう

④ 採用組織から経営や会社を動かしていくための3つのポイント

