

# 総務や人事の社員が 採用担当者でいいのか？

南野 真彦 株式会社新経営サービス コンサルタント

住所：京都市下京区河原町五条西入本覚寺前町 830 京都 EH ビル 6 階 TEL：075-343-0770 URL：http://www.skg.co.jp

2015年度採用も一段落し、採用スケジュールが大幅に変化する2016年度採用に向けて、インターンシップの企画やインターンサイトの掲載対応等、忙しくしている方も多いのではないのでしょうか。

採用活動に向けた諸々の準備ももちろん大事なことはありますが、本格的に採用シーズンが始まる前に、ご自身も含め自社の採用担当者について改めて考えていただきたいと思います。採用の成否を左右する要因は数多くありますが、中でも特に重要なのは採用担当者のレベルです。しかし、「人に関わることなので、総務または人事の社員が担当している」、「毎年同じ社員が同じような活動をしている」というような状況になってはいないのでしょうか。

## 営業が優秀な採用担当者になる

私が以前担当していたあるクライアントでは、新卒採用の半年間だけ営業部の社員が採用担当者となっていました。しかも、営業のエース級の社員が何年か毎に入れ替わりながら。

なぜ、わざわざ稼げる営業社員に採用活動をさせるのか。それは採用活動に必要なスキルやマインドと、営業に必要なスキルやマインドに共通点が多いためです。

例えば、営業では商品のターゲットがどこなのかを探り、見込み先のリスト収集をする。採用では自社に必要な人材はどこにいるかを探り、候補者のリスト収集をする。

営業では初対面のお客様と良好な関係を構築し、本音を引き出すとともに安心感を与える。採用では初対面の応募者と良好な関係を構築し、本音を引き出すとともに安心感を与える。

営業ではお客様が何を求めているのかをヒアリングし、それに合致した提案・プレゼンテーションを

行う。採用では応募者が会社に何を求めているのかをヒアリングし、それに合致した会社説明・仕事説明を行う。

上記以外にも、営業担当者と採用担当者の類似点は多岐に亘ります。

## 採用担当者が企業のイメージを左右する

就職活動において、応募者は多くの企業を見て回るため、会社や社員を見る目がどんどん肥えていきます。そして、応募者と一番接点の多い採用担当者が「この会社の採用担当者はレベルが低いな」と思われた時点で、優秀な人材は他企業に流れてしまいます。

また、若年労働人口が減っていくこれからの時代においては、優秀な人材の奪い合いはさらに激化していきます。従来のように募集広告を出して応募を待つだけのPULL型の採用では他社に先駆けて良い人材を獲得することは難しくなるでしょう。

今後は、すでに一部の企業が始めているように、採用担当自らが学校や学生の集まりに出かけて交流を図ったり、自らイベントを企画して学生を集めたり、SNS等を使って自らの情報を発信するとともに、学生との繋がりを増やしたりする等、PUSH型の採用活動が必要になってきます。

このようなPUSH型の採用活動は現在の採用メンバーで可能でしょうか。難しそうであれば、担当者のレベルアップまたは担当変更を行うことが実は採用成功への近道かもしれません。

採用担当者に必要なスキルの詳細はこちらのセミナーでもお伝えします――。

“もう失敗したくない” 経営者・人事担当者のための

『面接官トレーニング』

<http://jinji.jp/seminar/2014/0918-201743.php>