

欲しい人材に内定辞退されないために

南野 真彦 株式会社新経営サービス 人材開発部 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://jinji.jp/

一応の面接解禁から約1ヵ月が経過し、採用活動の終盤に差し掛かっている方も多いのではないのでしょうか。そこで、大きな悩みのタネとなるのが内定辞退です。

クライアント企業の採用支援を行うなかで、「採用できるのは5人までだが、最終選考に残っている学生は15人おり、なんとか上位5人に内定を出して応諾してほしい。でも、上位の5人が必ず承諾してくれるわけではないし、どうしようか…」というようなお悩みを聞くことがよくあります。

せっかく内定を出しても、その学生からの承諾が得られず、しかも他の候補者は不採用にしてしまった場合、最悪また説明会からやり直しということもありえますので、そうならないよう具体的な方法を1つご紹介します。

最終面接前の人事面談

学生がどれだけ、「第一志望です」と面接の場で言っていたとしても、他の企業を受けていないということはほとんどないでしょう。何社か掛け持ちで受けているのが普通です。むしろ「御社だけです」という学生は、あまり考えずに動くタイプなのではないか？と心配になります。

そこで、最終面接の前に、採用担当者と学生の面談の時間を設けます。まずは、「この場で不合格にすることはないので、本音で話してほしい」という旨を伝えて、学生にリラックスしてもらいます。

次に、他にどのような企業の選考に進んでいるのか、それぞれの志望理由は何なのか、何を軸に企業を選んでいるのか等をじっくりとヒアリングします。

そして、一通りヒアリングを行ったうえで、疑問点や矛盾点があれば質問を行います。例えば、「早く成長できる会社かどうか」が企業選びの軸と聞いていましたが、それだとA社は当てはまらないの

ではないですか？」

「B社とC社では同じ営業職ですが、対法人と対個人という違いがあります。どちらをより志望していますか？」等です。

また、仮にそのような質問をした際に軸がブレていると分かった場合は、何度か面談の機会を設け、改めて自己分析等を一緒に行っていくことで、軸を明確化していきます。

こうして、学生の企業選びの軸や基準を明確にしながらか、それが自社に合っていると判断した場合は、「〇〇という軸を重視するのであれば、当社は××という点で非常にマッチしていると思います」あるいは、「これまでのXさんの選考結果から△△という部分が特に強みだと評価していますので、その強みを当社の□□という仕事で活かしていただけたと思います」等のように、動機づけを行います。

このように、学生の本当の志望度や企業選びの軸を確認し、内定承諾の確率を読むとともに、面談を通じて、「親身になって就職活動の相談に乗ってもらえた」「自分の就職活動の軸が明確になり、志望度が上がった」という心理状態を創り出します。

最終面接待ちの学生が多く採用担当者が会いきれない場合や、本音を聞き出しづらいような場合は、若手の社員をリクルーターとして学生に付け、代わりにヒアリングを行ってもらうのもよいでしょう。

ただし、その場合は、事前に採用や面談に関する研修や勉強会等が必要です。

【お試し無料受検可能】戦闘力が測れる！
不適性検査スカウター <http://www.scouterweb.jp/skg/>