

採用面接のポイント

経営コンサルタント 下柳正則



大学生の就職率が5年連続で改善し、とくに今春は過去最高の就職率となつた。人手不足感の高まりで、求人の大幅な伸びが背景にある。来春卒業の就職選考開始が、従来の8月から6月へと2カ月前倒しになり、中小企業でも採用選考が夏場に向け本格化しつつある。企業にとって、優秀な自社に必要な人材を確保していく上で、採用面接にあた

つて、面接評価者は要諦を押さえて臨んでいくことが欠かせない。

まず、適正な評価をしていくために、受験者からさまざまな情報を集めることが必要になる。就活者からのエントリーシート(ES)を熟読して人物評価をして面接に臨むが、さらに会社が望む優秀な人材であるかの情報を得る機会が面接にある。

このために、先ず面接評価者が心得ておきたいのは、面接評価者自身がしやべりすぎることなく、相手にいかに話させるかということだが、大きなポイントとなつてくる。

そのためには、面接評価者は相手の話を聞く「傾聴のスキル」と、相手に話をさせる「質問のスキル」を身に付けて臨みたいところである。

要だらう。
あえてストレスのかかる状況で、受験者のストレス耐性を見ていただきたいということでないのならば、受験者のタイプに合わせて、居心地の良い場の雰囲気で臨み、多くの情報を収集できるようにしたい。

また、面接では、会社の情報提供も重要である。就職状況が良くなるにしたがって、受験者が企業を選べるようになってきており、受験者は面接を通して、資料だけでは分からぬ会社の雰囲気や社員の生の声を知り、職場風土がどうであるのかと知りたいと思っている。

そういうふた受験者に対しても、分かりやすく簡潔に「説明するスキル」も必要である。一方的に面接評価者が質問して、最後まで受験者に質問をする機会を与えるのは、良い面接とは言えない。

評判が芳しくない。
大卒者の離職率が長年3割台で高止まりを続けていながら、その離職理由の1つとして、入社してから「こんなはずではなかつた」とのミスマッチの指摘されており、会社からの情報提供は大事な点である。

そして、面接は受験者のモチベーションアップの機会であると認識して臨みたが、自分自身の成長などを、仕事選びの条件に挙げる人が非常に多い。

事実、「面接をしてくれた社員の方が仕事の面白さや楽しさ、充実ぶり、さらには職場風土を感じられる話をしてくれて、この会社にしようと思いました」という話をよく聞く。

第一印象で、採用すべきかどうか判断できると言う、担当者は少なくない。確かに、初めの印象はかなりアテになるものではあるが、第一印象だけで判断すると、他の面が見えていることもあるので気をつけたい。

面接で評価をする場合、どうしても自分を基準にして、相手を判断してしまい、自分と同じタイプの相手と話すのは、居心地の良いものなので、同じような人材に高い評価を与えてしまいがちとなるので、客観的な評価をしていただきたい。

代表的なものに、ハロー効果がある。ハロー効果とは、一つ優れた点があると、それに引きずられて全体をよく見てしまうといった、心的効果である。

第一印象で、採用すべきかどうか判断できると言ふ、担当者は少なくない。確かに、初めの印象はかなりアテになるものではあるが、第一印象だけで判断すると、他の面が見えていることもあるので気をつけたい。

さらに、受験者の評価であるが、できるだけ客観的で適正な評価をしたいもの

だが、どうしても評価にはバイアス(先入観・偏見)がかかってしまいがちである。

代表的なものに、ハロー効果がある。ハロー効果とは、一つ優れた点があると、それに引きずられて全体をよく見てしまうといった、心的効果である。

第一印象で、採用すべきかどうか判断できると言ふ、担当者は少なくない。確かに、初めの印象はかなりアテになるものではあるが、第一印象だけで判断すると、他の面が見えていることもあるので気をつけたい。

さらに、受験者の評価であるが、できるだけ客観的で適正な評価をしたいもの