

こんなご勘弁 採用担当

就活終えた学生の声 ④

最終回は、私から採用担当者の皆さまへのメッセージをお届けいたします。

「採用担当者は投資家」

人事部は費用を最小限に抑えることが至上命題のコストセンターです。生み出す効果にさほどの違いを生じない材料を調達するならよいでしょうが、優秀な人材とそうでない人材とではアウトプットに何倍もの差が生じ、その差は入社年次を重ねるごとに広がります。赤字を垂れ流すだけの人材もいれば、1人で何億円もの利益を生み出す人材もいます。

したがって多くの採用担当者の優先順位は効果よりも効率、リスクよりも安全になり、実績があって安価な施策に流れてしまいがちです。採用を数年後に何十倍、何百倍ものリターンを生み出すプロフィットセンターであると捉えれば、優先順位も取るべき施策も変わるでしょう。

「優秀さの定義が曖昧」



「どんな人材がほしいですか？」の問いに、多くの採用担当者は「我が社で活躍できる優秀な人材です」と答えます。しかし、どんな能力や志向性・価値観を持った人材がそうなのかは明確に答えられません。抽象度が高かったり、どこの会社でも活躍しそうな人材の条件が出てきます。「優秀さ」の

定義が曖昧であるがゆえに分かりやすい学歴や志望度の高さ、面接での応答の善し悪しで採否を決めてしまいます。

採用した人材が落とした人材よりも本当に優秀だったのかということも誰も証明できないのがさらに問題です。だから「分かりやすい優秀さ」に採用担当者の関心が集中してしまうのです。

「入社後の変化にスポットを」

20代前半の若者は置かれた環境や働きかけによって大きく変化・成長します。入社時は優秀だったのに、数年後にマイナスの方向に変化して会社をダメにしてしまう人材もいます。採用すべきなのは、言うまでもなく将来プラスの方向に変化・成長する可能性を持つ人材です。その人材が変化・成長する環境や仕組みを教育担当者や協働しながら整えていくことも採用担当者の大切な仕事です。採ったら終わりではありません。

「自由度失う就職」

近年の日本の就職と採用は規制やルールによって自由度を失ってきました。6月1日より以前の面接を「面談」や「キャリア相談会」などと称するようになり、3月1日より以前の会社説明会を「1 DAYインターンシップ」に置き換えるようになっていきます。学生はウェブ適性検査で替え玉受検や集団受検をし、大学が「取りあえず承諾しておいた方がいい」と指導を増やしたこともあって内定承諾後の辞退も多くなりました。本音と建前を使い分ける者が得をし、正直者が馬鹿を見るような就職と採用。健全ではありません。

採用担当の皆様は手足を縛られたままの小さな仕事ではなく、規制やルールから解放し、経営者と大いに議論し、未来を創造する大仕事をしてほしいと願います。

(パフ社長 釘崎清秀) —おわり

効率や安全優先／優秀さの定義曖昧