

求める人材を 採用できていますか？

『人は城、人は石垣、人は堀』といったように、経営においても優劣の決め手となるのはやはり『人』の力です。

それだけ重要な『人』の入り口とも言うべき採用について、多くの企業は重要性を認識していても対策できていないのが実情です。

大切なのは自社に合った人材を採用すること、入社前と入社後のギャップをなくすこと、そして諸般の事情により求める人材と違う人を採用する場合でも、そのことを理解したうえで採用し、入社後にフォローをすることです。

多くの企業では採用時に必要な過程を省略することで、入社後の育成で苦勞をされています。

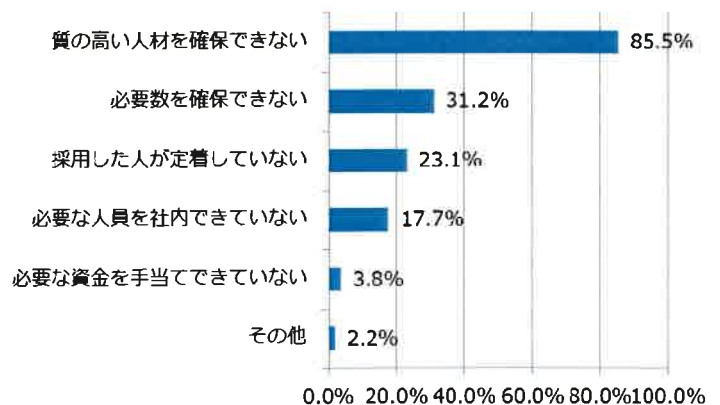
また、採用でミスマッチが起こると、採用に欠けた費用や教育にかけた時間が無駄になり、早期退職による周りの社員への悪影響や、場合によっては労使トラブルに発展する可能性もあります。

しかし、今よりも少し採用に力を入れるだけでも大きな違いを生み出すことができます。採用で失敗しないための対策、これまでやっていないなら、これから始めてみてはいかがでしょうか

↓こんなことはありませんか？

- 面接以外の採用基準がわからない
- 入社前と入社後のギャップが大きい
- 入社しても定着しない
- 求める人物像がはっきりしない
- 面接1回で採否を決めている
- 教育担当者が新入社員のフォローに
かかりきりになっている

中小企業の人材確保に関する不満（複数回答）



出典：日本経団連「中小企業における人材の確保・定着・育成に関する調査結果（2009年7月）」

採用の失敗は、

貴社から**時間**を奪います。貴社から**お金**を奪います。
貴社の**社員のやる気**を奪います。

課題の解決方法は裏面をご覧ください



