

【成果を出す組織を作るマネジメント】シリーズ

人材採用にも必要な“共感者発掘”視点

強い組織、強い現場を作るための、やさしい現代マネジメント！

【人材採用が思うように進まない…？】

最近、経営者の皆様から『人材採用が思うように進まない』というお話を伺う機会が増えました。ところが、その一方で『なかなか行きたい会社が見つからない』という新卒者や転職希望者も少ないとは言えないのです。

そんな状況の中で、『そこに一種の“ミスマッチ”があるのではないか』という指摘も出て来るようになりました。

【不動産販売でのミスマッチ要因】

たとえば、中古不動産の販売市場でも、インターネット広告の“様式”に合わせて、条件を設定しただけの売り方では、『売れるタイミングが遅い上に、高く売れない』ことがあります。

他の物件と並んで、“条件”のみがネット告知されると、売り手も強気の値段を出せません。

【不動産販売で見つけた人材採用のヒント】

ところが、そんな“閉塞感”を一気に打ち破る不動産売買も始めています。そんな不動産会社に、自宅売却を依頼した経営者が、そこに『人材採用のヒントを得た』と言われるのです。

【ターゲット発掘型マーケティング】

不動産販売も人材採用も、不特定多数を魅了するのではなく、特定の数の人、場合によっては“一人”に良さが伝われば、成功する可能性が高まります。ターゲット発掘型マーケティングです。

そのため、そもそも“アプローチ”の仕方から、独特の視点が必要となるようなのです。

【採用ばかりか既存人材の活性化にも効く？】

その視点とは、採用市場がどうかとか、人材の考え方がどう変わって来ているかという“市場分析”の前に、まず“自社ニーズ”を徹底的に分析してみることでとされます。そして、その“想像上の人材”に、どう働いて欲しいかを、可能な限り具体的にイメージして行くわけです。

しかも、こうした“検討法”は、新規人材採用のみならず、既存の従業員の再活性化にも効果があるとされるのです。

【マネジメント・レポートを購読しませんか？】

その詳細は、事例レポートの形でご用意しています。有料購読希望の方に、事例レポートを差し上げます。ご一報ください。



人材不足は、様々な業界で“問題”になって来ています。しかし『人の頭数の勘定から少し目線を外すと、今まで感じなかった可能性が見える』と言う経営者もおられるのです。

人が足りないとか、新規採用が思うように進まないという課題は、その対処視点の変更によって、取り組み法も成果も変わって来るというわけです。それは“どのような視点変更”なのでしょう。その経営者の、新規採用や社内人材活性化の“現場”を、ご紹介いたします。

中堅中小企業の皆様に、現代的な“人”マネジメントの視点から、重要なニュースやノウハウをお届けする月例『経営さぷりめんとニュース』に、ご意見やご感想をお寄せください！