

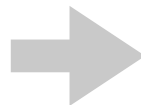
識学マネジメント Tips

「採用編」



こんな経験をしたことはありませんか？

優秀な人を採用したのに、成果が出ない…



よく耳にするケースですが、
何故このような問題が発生するのでしょうか？

理由は3つあります

- ① 採用前に活躍のイメージができていない
- ② 採用後に具体的な目標を与えていない
- ③ 組織のルールを遵守させていない

1 採用前のイメージを明確にする



なんとなく実績のある人を探しても、上手く行きません。
まずは、どんな人・ポジション必要なのか、イメージを
固めていきましょう。

① 組織内の課題から、必要なポジションを逆算する

- 役割（どんな作業をするのか？）
- 権限や責任はどの程度が適当なのか？
- どのような評価基準を設けるべきか？

② 求人要項を決定する

- 年収
- 役職（責任レベル）
- 経歴・スキル

② 採用後の具体的な目標は、数字とセットで

✕ ダメな目標例

業務フローを
改善して欲しい



○ 良い目標例

フロー全体での
時間50%削減

業績UP



前年比
売上25%UP

顧客満足度上昇



顧客満足度
35ポイントUP

細かな目標を与えず、

「昨年度より数字を伸ばして欲しい」と曖昧な目標設定をしてしまうことがあります。

しかし、曖昧な目標からはゴールが不明瞭なままの迷いながらの行動しか生まれません。

求める結果を明確にし、互いに評価指標を認識しておくことが、最も重要なポイントとなります。

3 組織のルールを徹底させる

「〇〇社で実績を出した彼には自由にやらせてもらおう」と、該当人物のルールを緩めてしまうと、既存社員に不満が発生する上、該当社員の部下となる社員達にルールの徹底が難しくなります。

組織の一員である以上、どんな優秀な方であれ、同じルールを厳守することが組織として必要となります。



まとめ

- ▶ 役割と責任範囲を明確にした上で、採用活動を行う
- ▶ 採用後は具体的な数値目標を採用者と同意する
- ▶ 特別扱いはせず、組織のルールを守らせる

無料マネジメント相談のお知らせ

弊社では、**累計2000社以上**に導入された
「識学」講師による無料マネジメント相談を行っております。

「採用」がうまくいかない・・・
「中途採用者」の扱いに困っている・・・など

マネジメントに対して、
不安や課題を抱えている経営者・管理職の皆様、
弊社講師が、豊富な事例より**解決**を手助けいたします。

【無料マネジメント相談の詳細はコチラをクリック】

