

【採用のコツ】“面接に来てもらえない”を防ぐには

7割は面接に行かない？！確率アップの方法あります↓

「応募は来るけど面接に来てもらえない…」

「面接をドタキャンされる」

といったお悩みは、残念ながらよく聞かれますよね。近年は企業の人事担当がTwitterを活用することも多いですが、「今日の面接予定者が全員がドタキャン…」というツイートも珍しくないほどです。これは無理もない話で、業種などによって差があるものの、応募者のうち面接に行く割合は3割くらいとも言われています。せっかく魅力的な求人原稿を書いて応募してもらえても、面接に来てもらえなければ採用にはつながりません。

【なぜ応募者は面接に来ないのか？理由と対策】

応募者が面接に来ない理由としては「忘れていた」「行くのが億劫になった」「面接前に応募先の印象を悪くしてしまう何かがあった」というケースがほとんどです。これらが理由の場合は下記のような事前の対策を取る事ができます。

■ 一日も早い面接日程と応募者へのリマインド

→ 応募者は早く内定が出た企業に決める傾向があります。少し 先の日程になってしまった場合も、忘れられないようにリマインドしましょう。

■ 必要な情報をまとめた案内状の送付

→ 複数の企業に応募している応募者は情報の整理が面倒ですし、悪気なく忘れてしまうこともあるでしょう。案内状を送ってくれる企業は好印象ですし、面接の日時を忘れられてしまうことも防げます。

■ 面接環境にも気を配る

→ 応募者の企業に対する値踏みは面接前から始まっています。わかりやすい案内表示や過ごしやすい空調、飲み物や待ち時間に読める会社パンフレットの用意など、スムーズに会場へ足を運んでもらえる工夫を。

他にも、初回の応募で連絡が取れなかった方へ連絡を取ってみる「掘り起こし」は、少なくとも一度は自社に興味をもってくれた相手へのアプローチですので面接へ進む可能性が高い対策です。更に、面接日はスタッフ全体で歓迎ムードを出すなど、求職者目線による工夫で確率は高まりますよ。



期間限定！【無料】の個別相談実施中

お申し込みはこちら



ARCHI

アーチ社会保険労務士事務所

TEL・FAX : 096-371-3187

【定着のコツ】明確な指示で自立をうながす

何もできない人材が「自分で考える」ようになる指示とは？

新規雇用や配置換え、昇進などにより発生する「何もできない状態の人材」に対する「適切な指示」とはどういったものでしょうか？

この「指示」がしっかりできないと、「仕事がつまらない」「この仕事は自分に合っていない」「辞める転換期かも」といった、定着とは真逆の状況におちいりがちです。他方、適切な指示を与えられれば、「成長できる指示をもらえてやりがいがある！」「この会社でなら長く働ける！」と思ってもらえるチャンスでもあります。

◆ 3つの重要な指示要素 ◆

What（何を）／Way（どうやって）／Reason（理由）

例えば、「利用者の食事管理が必要な介護現場」での下記の指示、どう思われますか？

Aさんの食事量が減ってるから改善してみて

どうすれば良いでしょうか…

なんで残すのか聞いてみると良いと思うよ

どういう聞き方をすれば？

何日かに分けてヒアリングすればわかると思うよ

ベテランは、その経験で「何個ものWay」を考えつので上記のような会話をしがちですが、上記の例だと、一見Wayを示しているようで「Whatを重ねているだけ」になってしまっています。これだと、ノウハウを持たない新人は、指示をされても動けません。

まずは残す食事のメニューを分析してみたらどうか？特に嫌いなものがなかったり、内容に共通点がみつからないようであれば、食事そのものが問題じゃないのかもしれないから、根本原因を探してあげる必要があるよね。

ここまで伝えれば本物のWayと言えるでしょう。また、指示の際には同時に「Reason（理由）」を示すことで、他の事案についても自分から理由を探すようになり、仕事を「覚える」から「考える」にシフトさせ、自立する人材の育成へつなげる事ができます。