

モテない面接官が求職者を逃がす 目指すべきは話し上手で聞き上手

全国各地のホール企業の人材採用支援を行う株式会社パック・エックス。その現場から見てくる課題や解消法について具体的な事例を交えながらお伝えしていきます。

先日、転職と結婚の関連性についてインターネットで調べていたら、「モテる男とモテない男は何が違うのか」といったページにたどり着きました。合コンを例に出し、モテる男の行動パターン、モテない男の行動パターンが列挙されています。

モテる男は話が上手いだけでなく、女性の話を聞くのも上手い。モテない男は自慢話ばかりするし、人の話は否定から入る。タイプの女性がいると、趣味や好きな食べ物、休日の過ごし方などを、相手が困惑していることに気づかず根掘り葉掘り聞きたがる。といったことが、もっと細かく書かれていました。

そして私は、ふと思ったのです。「人事担当者にも当てはまる」と。求職者にモテる面接官、モテない面接官が確実にいるからです。

魅力的な企業が高給を提示 それなのに採用出来ない

X社は複数店舗を展開する、中規模のホール企業。いわゆる「強い店」が多く、知らない業界人はいないのではないかというくらい知名度があります。経営も安定していて、屋台骨がしっかりしている印象。求職者

の目には、まず間違いなく魅力的に映ります。

そんなX社が最近になって、キャリア採用を始めました。経験豊富で優秀な人材を欲したのです。「あの企業で働けるのなら！」と、応募する人が多数。が、なかなか入社を決める人が現れません。いったい、どういうことなのでしょう？

X社の給与は、同規模の他社と比較するとかなり上で、どのポジションでも他社より一つ上の給与水準です。一般職なら他社ではリーダー、主任職なら他社の副店長・店長クラスといったように。面接官は、「これだけ良い条件を出しているのに、なぜ採用出来ないのだろう」と首をかしげます。

そこで私は、面接を受けた方々に話を聞くことにしました。魅力的な企業が魅力的な条件を出しているのに、入社を即決しないのは不可解ですから。すると、ほとんどの人が「あの会社は、自分を必要としているのですかね？」という疑問を口にしたのです。それだけで、「モテない面接官なのだ」とピンと来ました。

X社が求めているのは、優秀な人材。具体的には、自社よりも規模の

大きい企業の役職経験者です。その面接官は、求職者が条件を満たしているかどうかを確認したいだけで、本人の気質やスキルなどに興味はありません。X社は給与面が良いという自慢話をした後は、「今、働いている店舗の台数は？ 稼働は？ 何人で回している？ そのうち、アルバイトは何人？ 休みは月に何日？ 機械代の予算額は？」というような、内部事情を知りたいだけに思える質問を矢継ぎ早にするのです。

これでは、求職者は「面接を装った、自社の制度や情報を吸い上げられる時間」と感じてしまいます。X社に対する印象を悪くするのも当然でしょう。

中途採用に不慣れな企業の面接官は、優秀な人材である根拠を集めようと、情報の吸い上げに終始してしまいがちです。大切なのは、より多くの候補者を集め、自社に必要な人材を選びやすい状況を作ることのほ

優秀な人材を探るには 優秀な人材を理解すること

もう一つ、X社および面接官に足りていないことがあります。それは、「優秀な人材」の理解度です。

前述の通り、「自社よりも規模の大きい企業の役職経験者」を募集し、面接に来るのは該当者。いくらX社の給与面が良いといっても、大手企業の役職者にとっては「ふくん」程度のもので、さほど魅力的ではありません。

どんな企業であっても、優秀な人材は欲しいに決まっていますから、1人をめぐって複数の企業が名乗りを上げるものです。競合が「ぜひ、うちに来てほしい。そのために…」と、より良い条件を提示するのも当然のことなのに、X社は惹きつける策を講じていません。

さらに言えば、優秀な人材は判断力に長けていますから、面接官を通して、この会社で働くべきか、自分が活躍出来るか、どのような働き方が可能かなどを判断します。給与だけで働くことを決めるといった短絡的な判断は、まずしないのです。

話し上手&聞き上手になれば キャリア採用の成功に近づける

では、X社はどうすれば良いのでしょうか。

まず給与面ですが、X社としては高いと思っているのでしょうか、優秀な人材にしてみれば高くありません。

ん。給与だけで惹きつけることはまず不可能だと認識し、優秀な人材に妥協してもらう必要があるのです。

そのためには、相手が何を求めているか聞き出し、判断材料を提供しなくてはなりません。何が得意で、入社したら何をやりたいか、具体的に聞くわけです。例えば、現役の店長職に対して「まずは主任として、こういう仕事をやってもらう」と会社都合を押し付けては、高確率で逃げられてしまいます。

また、人材や営業の不安材料などの自社の課題を話し、「一緒に解決してほしい」と訴えることで、相手のプライドをくすぐり、モチベーションを上げるのも手です。新しいポジションを前もって社内決めておく、提案出来るようにしておくとなお良いでしょう。特にキャリア採用においては、同じ業界にいる者同士、担当者の言葉一つで違和感を抱くこともあるので、そこは要注意。

つまりは、上手に話し、上手に聞き、相手に寄り添うことが重要なのです。これは、「他社と差別化を図り、求職者を惹きつけるスタートライン」とも言えます。求職者にモテる面接官、モテる企業を目指してみればいかがでしょうか。



高田堅一（しまだ・けんいち）
キャリアコンサルティンググループ
マネージャー

大学卒業後、(株)パック・エックスに入社。人材紹介事業を10年以上経験、国家資格キャリアコンサルタントを取得。これまで2000人以上の支援を行っている経験・実績豊富なアドバイザー。



■ 今回のポイント

- ・給与だけで入社を決断する優秀な人材は少数
- ・求職者をよく知り、寄り添う提案を心がける
- ・面接官のスキルアップが採用の成功につながる