

globalforce.link 通信 [2016.9.23.]



グローバルフォース・ドット・リンク通信

(第 0046 号)

2016.9.23.

\$\$\$name\$\$\$さま、お元気様でございます。

異文化コミュニケーション研究所(R)所長の島崎です。

このところ、すっきりとした『秋晴れ』に全くお目に掛かっていません。

通勤時間帯の「雨」も困りもので、電車の中は蒸しているか、逆に濡れた体

を冷房で冷やされるので、どちらも不快です。(^^;)

天候不良で、野菜も値上がり傾向...困ったものです。

あ～早く『実りの秋』を堪能したいですね！（^^）

さあ、元気に頑張りましょう！

■トピックス■

1. 今週のフォーカス「人を評価すること」
2. 勉強会・セミナー等のご案内
3. 摩訶珍(まかちん)編集後記

1 | 今週のフォーカス「人を評価すること」

ときどき不思議に思うのですが、どの会社も採用に対してのノウハウの蓄積がともにされていません。

もちろん「手順」はどれも完璧です。どの大学に訪問し、どのジョブフェアに参加する...ということは、細かくびっしりと年間計画に書かれています。数を集めるという意味での努力は、どこの採用部門もしていますが、良い人財を最終的に選抜するという最後のところのノウハウが整理されていない。一般的に採用の選考は、筆記試験と面談で行います。初めに筆記試験を行いふるいにかけて、面接で人柄を確認する。昔的に言えば「読み書きそろばん」で基礎学力を見ます。でも、みなさんご自身で「SPI」もしくは「地方公務員試験」を受けたことがありますか？

たぶん多くの人が、「不合格」になるのではないかと思います。(^^;)

私はよく「畑を耕す」と表現しますが、一生懸命勉強し、努力をした頭は良く耕された畑と同じで、どんな作物も良く育ちます。そういう意味では、

「一生懸命勉強し、努力をした頭の持ち主」を採用する必要はありますが、会社に入った後、全く必要としない知識をチェックしたところでどんな意味があるのか？と、落ち着いて考えるときが来ている気がします。

面談も、個人的な嗜好で選択することも悪くはありませんが、同じ形の「ふるい」を通った人たちは、同じ傾向を持つため、一般的には変化への適応力が弱いと言われています。

採用方法に絶対的な手法はないと思います。

それぞれの企業が、自社の特性や将来性を鑑み、場当たりのなものではない、明確な意志を持って採用することしか方法はないのでしょう。

そして、その結果を数年～数十年という期間を掛けて分析し、どんな質問(返答)で採用した人材が活躍したのか？誰が面接官として最も良い結果を生んだのか、その理由は何なのか？期待外れに辞めて行った人はどういう傾向があるのか等々を分析し、ノウハウを蓄積していくことです。

採用部門は、日々のスケジュールで悩殺されていることは、重々承知ですがこれから最も「力」を入れていかななくてはならないポイントではないかと考えます。

「」

| 2 | 勉強会・セミナー等のご案内 [事前申し込み要]

「」

(1) 企業・学校関係の皆さま向け

第六回【globalforce circle 勉強会】は、下記のタイトルを予定しております。外国人留学生のインターンシップの実情から、見えてくる施策を皆様と探って行きたいと思います。

【高度外国人(globalforce)採用のための - 成功するインターンシップ】

2016年9月29日(木) 14:00-16:00

場所: 星陵会館(東京都千代田区永田町2丁目16-2)

<http://www.seiryokai.org/kaikan/map.html>

多くの皆様のご参加をお待ちしております。＜＜来週です！＞＞

(2) 外国人留学生向け

【勉強会】声に出す日本語 ★無料★

外国人留学生の日本語力アップのために『声に出して』読む

日本語の勉強会です。企業で働くためのレベルを、楽しく学んで頂きたいと思います。無料です！(^ ^)

前回は、7名の留学生が集まり、『報連相』を題材にして、声を出し

ながら、社会人として知って欲しいポイントを学びました。次回は10月です。

