

【ご好評により追加開催】

# 『採用難時代』における新たな考え方と採用戦略

～「リアル接触」「選考」「フォロー」の3段階における採用プロセスの改善方法～

- 日 時● 2017年 11月 14日(火) 13:00～17:00
- 会 場● 企業研究会 セミナールーム(東京・麹町)
- 講 師● 株式会社人材研究所 代表取締役社長/組織人材コンサルタント 曾和 利光 氏

【略歴】1995年京都大学教育学部教育心理学科卒。同年(株)リクルート入社、人事部配属後、人事コンサルタント、人事部採用グループゼネラルマネージャー等を経験。その後ライフネット生命保険(株)、(株)オープンハウスで人事・採用部門の責任者を務め、主に採用・教育・組織開発の分野で実務やコンサルティングを経験。人事歴約20年、これまで面接した人数は2万人以上。2011年に(株)人事研究設立、代表取締役社長に就任。  
【著書】『就活「後ろ倒し」の衝撃』(東洋経済新報社)、『「できる人事」と「ダメ人事」の習慣』(明日香出版社)、『知名度ゼロでも「この会社で働きたい」と思われる社長の採用ルール48』(共著、東洋経済新報社)

◆開催にあたって

近年、優秀人材を確保するにあたり、「売り手市場」であることや「採用時期制限」の弊害のみならず、根本的な構造的「採用難時代」の影響で、大手企業でも苦戦を強いられています。

本講座では、そのような「採用難時代」の中における新たな採用戦略の考え方を詳解し、学生と接触する段階、選考時、内定者や選考中の学生のフォローにおいて留意すべき点と改善方法を学びます。また、面接担当者としてすべきこと、してはいけないこと、陥りがちな過ちを確認し、実務にて即実行できるノウハウを検証していきます。

＜詳細は裏面をご覧ください＞

●受講料● 1名(税込み、資料代含む)

正会員	32,400円	本体価格 30,000円
一般	35,640円	本体価格 33,000円

●当会ホームページよりお申込みください。後日(開催日1週間～10日前までに)受講票・請求書をお送り致します。

●よくあるご質問(FAQ)については当会ホームページでご確認いただけます。(〔TOP〕→〔公開セミナー〕→〔よくあるご質問〕)

●お申込後のキャンセルは原則お受け致しかねますので、ご都合が悪くなった際は、代理出席をお願いいたします。

●最少催行人数に満たない場合は、中止とさせていただきます。

●FAXでお申込の際、「0(ゼロ)発信のFAX機」をご使用の場合は、必ず「0」を押してから、番号入力をお願い致します。(別番号への誤送信にご注意ください。)

一般社団法人企業研究会

担当: 田中 E-mail a-tanaka@bri.or.jp  
〒102-0083  
東京都千代田区麹町 5-7-2 麹町 M-SQUARE 2F  
TEL 03-5215-3512 FAX 03-5215-0951

申込方法 当会ホームページよりお申込みください。https://www.bri.or.jp

企業研究会セミナー

検索

\*セミナーの最新情報もご覧いただけます。

171529-0505(※)		2017.11.14	
申込書 『採用難時代』における新たな考え方と採用戦略			
会社名	フリガナ		
住所	〒		
TEL		FAX	
ご氏名	フリガナ	所属 役職	
Eメール			
ご氏名	フリガナ	所属 役職	
Eメール			

\*お客様の個人情報は、本研究会に関する確認・連絡、および当会主催のご案内をお送りする際に利用させていただきます。

# 『採用難時代』における新たな考え方と採用戦略

～「リアル接触」「選考」「フォロー」の3段階における採用プロセスの改善方法～

## ● プログラム ●

- 解説 -

13:00

■講師 株式会社人材研究所 代表取締役社長/組織人材コンサルタント 曾和 利光 氏

### I. 「採用難時代」において変えるべき「考え方」

- (1) 「採用活動時期制限」のもたらしたものの
- (2) 「志望度」に係る学生と企業のミスマッチ
- (3) 「貴社に会いたくなる」採用を実現するために
- (4) 「オーディション型」から「スカウト型」へ

### II. 「採用難時代」を乗り切るための採用プロセス改善方法<<①リアル接触>>

- (1) リアル接触率
  - ・評価の仕方と改善のポイント
- (2) 電話活用のイメージ～「ちなみに」攻撃～
- (3) 「受け皿企画」を面白いものに
- (4) 上手な「懇親会」のやり方

### III. 「採用難時代」を乗り切るための採用プロセス改善方法<<②選考>>

- (1) 様々な選考手法の特徴
- (2) ES合格率、適性検査合格率、面接合格率
  - ・評価の仕方と改善のポイント
- (3) 面接担当者トレーニングの内容
  - ・インタビュー/アセスメント/ジャッジ
- (4) 聞くべきこと、聞いてはいけないこと
- (5) エピソードを深掘りするポイント
- (6) 志向の信憑性の見方
  - ・きっかけの納得感/豊かさ/行動化の程度
- (7) 面接官が陥りやすい12のポイント

### IV. 「採用難時代」を乗り切るための採用プロセス改善方法<<③フォロー>>

- (1) 途中辞退率
  - ・評価の仕方と改善のポイント
- (2) 内定辞退率
  - ・評価の仕方と改善のポイント
- (3) フォローの順序～自己開示・情報収集・説得勧誘～
- (4) 採用担当者自身が自己開示をする
  - ・自己開示が重要な理由/「共通点」に着目して自己開示する/自己開示のベストタイミング
- (5) 学生から聞き出すべき情報とは
- (6) モチベーションリソース
  - ・組織型/仕事型/職場型/生活型
- (7) キャリアアンカー
- (8) 解消すべきネックとカウンタートーク
- (9) 磨くべきフォロートーク
- (10) その他、フォロートークで気を付けること

17:00

※講師とご同業・ご同種の方のご参加はお受けしかねます。予めお含みおき下さい。