

中途採用を確実に定着・戦力化するには！

あらゆる業界で人手不足が顕著になっています。有名企業、プライム企業であっても採用に苦労している会社が多くあります。中小企業では尚更でしょう。

さらに、苦労して苦労して採用した中途採用社員が、思うように定着・戦力化できないケースも少なくありません。

中には、採用側と現場側がお互いに責任をなすりつけ合うこともあります（現場側＝「もっとちゃんとした人材を採用してよ」。採用側＝「現場できちんと育成してよ」）。こんなことで、社内のチームワークが乱れてしまうことはあってはなりません。

では、どうすれば、中途採用社員を確実に定着・戦力化できるのでしょうか。それは、

採用+OFF J T+O J Tの三位一体化

です。採用に相当な力を入れ、いろいろな手を打っている企業は多いと思います。しかし、入社後の教育や受け入れ体制整備に、同じように力を入れているのでしょうか。

もっとも危険なのは、『中途採用だからできるだろう』と安易に考え、入社後の教育を十分に行わないことです。中途採用だからできる訳ではありません。むしろできない、知らないことが多分にあるものです。中途採用者は、入社面接等では当然、自己アピールをします。しかし、それを鵜呑みにすることは危険です。業務成果には必ず、本人以外の外的要因があるからです。したがって、入社後の教育を充実させることは必須です。

以下は定着・戦力化しない原因例です。

定着・戦力化しない原因例
1. 採用することが目的となり、若干オーバートークを採用側がしてしまう。その結果、「話が違う」と不満を持つ
2. 中途採用者に対する育成計画自体がない
3. 中途採用者の能力を客観判断しないまま、業務にあたらせる。そのためミスマッチが起こる
4. 実は、ビジネスマナー、論理思考力、パソコンスキル、文書作成力等、基礎能力がきちんと修得されていない
5. 社内ルールや仕組みを意味や目的まで説明しない。そのため不納得感が残る
6. 中途採用社者が前の会社のやり方から脱却できない

一番大事なのは、上表3番です。何ができて、何ができないのか、それを客観的に把握することです。しかし、人の能力はなかなか判定が難しいものです。また、そもそも、何の能力を修得することが自社には必要なのか、整理されていない企業も少なくありません。

弊社では、中途採用社員を確実に定着・戦力化するためのお手伝いを数多く実施しています。もちろん、能力の客観評価も行い、それに基づいた教育計画立案のお手伝いもしています。

貴重な貴重な中途採用社員です。是非、ご興味ある方は、ご連絡を下さい。



> お問い合わせはこちら