

採用活動一段落

一 育成準備は大丈夫ですか？ 一

10月の内定式を終え、24年新卒社員の採用活動が一段落した企業が多いことでしょう。かといって、人手不足が解消されない状況の中で、採用した人材が早期戦力として活躍していたかなければ、意味がありません。

ともすると「それは入社後の育成次第だから、今は何もできない」と、お考えではありませんか？たしかに、内定者とはいっても正式に入社したわけではないので、できることは制約されます。

ただ、**入社1年以内の退職率（大卒：11.9%、短大卒：18.1%）**を考えると、事前に育成準備をしておくことは必要ではないでしょうか。

特に、ここ数年はコロナ禍によって、学生の置かれた状況が激変し、年代によって、それぞれの考え方や行動の差が大きいと言われています。大学4年間を対面授業、サークル活動、アルバイト等で過ごした学生と、コロナ禍で大きな転換を余儀なくされた違いは大きいでしょう。

そして、24年度入社組は、大学入学時点からコロナ禍であり、まさに**コロナネイティブ世代**です。わずか4年の違いでも、その時の新入社員とは大きな違いが考えられます。

たとえば、採用面接の質問内容では定番と言われる、ガクチカ（学生時代に力を入れたこと）は何かと聞かれても答えようがないかもしれません。「**コロナ禍で、サークルもアルバイトもほとんどできませんでした**」と答えるのが正直なところでしょう。

しかし、この世代は、必死になってその答え方（面接のノウハウ）を準備していたのです。しかも、コロナ禍前なら、先輩から直接の口コミを得られたのに、それもできません。結局は、ネットを駆使して面接ノウハウを習得せざるを得なかったのです。極端な言い方になってしまいますが、“**本来の自分とは違う自分を演出する**”**ことに必死になった**とも言えます。

そうすると、内定を出すまでの過程で、採用側が得た情報が本来の姿ではないかもしれません。その状態で育成計画を立てることは難しいでしょう。

そこで、ご提案したいのは「**内定者通信教育**」です。例えば「**文書マナー通信教育**」です。文章にはその方の人柄が表れます。また、考え方の把握、提出状況等によって育成課題も見えてきます。

それに加えて、数回の通信教育過程を通して、入社後の基礎力を養うこともでき、早期育成に繋がります。さらに、**内定者に対する企業として本気の育成姿勢を伝えることにもなります**。

弊社の内定者通信教育では、文書マナー以外にも様々なテーマを用意しております。状況に応じてご提案いたします。

興味・関心のある方は下記からお問い合わせ下さい。



> お問い合わせはこちら