

求職者が本当に知りたいことを伝えていきますか

コロナ禍の中、求人倍率の回復の兆しが見えてきております。

中途向けの転職求人レポートで有名な doda(株)パーソルキャリア)の 2021 年 5 月の転職求人倍率は、企業側の求人数も、転職希望者の希望者数も、昨年同月対比、前月対比ともに伸びております。

つまり、with コロナ・after コロナに向けて、企業も求職者も新たに動き出してきております。

そこで、企業の求人も求職者も増えてきているなかで、どのように、ライバルと差をつけ、求職者の目に留まるかがポイントとなります、そこで今回のテーマです。

「求職者が本当に知りたいことを伝えていきますか。」

自己満足の説明になっていないか、一度確認してみても求職者が知りたいことを再考してみてください。

【求職者が知りたいことを知る】

求職者が知りたいことは何でしょうか。

仕事内容、会社の事業の未来、将来の給与額、身につくスキル、社風や人間関係等が考えられます。

求職者にも、そのようなことを説明すると思います。しかし、それはあくまでこちらが思う求職者が知りたいことで、求職者が本当に知りたいことでは無いかも知れません。

求職者が本当に知りたいことへの答えは、求職者の質問の中にあります。

つまり、求職者の方がどのような質問をして、どのようなことを気にしているのかを知る必要があります。

例えば、説明会や面接の場面を考えてみてください。

まずは、求職者に事業内容や、働く環境、キャリアプラン、お願いしたい仕事等の話をしたいと思います。

その後、「何か質問はありますか。」と聞くとおもいます。その際に、こちらから伝えたいポイントを話したと思っているのに、求職者から質問がきた場合には、そこに本当に知りたいことのヒントがあります。

実は伝わっていない、伝えつもりで、求職者の不安が払拭できていないということになります。

【求職者からの質問例】

下記の質問は、実際私が頂いた質問です。

- ① 「5 年後はどのような仕事をしているのでしょうか。」
⇒キャリアプランや具体的な説明が伝わっていない。
- ② 「入社後どのような研修があるのでしょうか」
⇒研修内容・必要スキルが伝わっていない。
- ③ 「1 日の仕事の流れはどのようになるのでしょうか」
⇒働いた場合の業務イメージができていない。
- ④ 「私は会社に馴染めるでしょうか」
⇒社風や、人間関係が伝わっていない。
- ⑤ 「評価はどのような形でされるのでしょうか」
⇒昇給や、評価の方法、どのように仕事に取り組んでいけばよいのか説明が不十分

このような質問を頂くということは、説明不足であり、自己満足の説明だったと考えることができます。

ある程度説明をしても、求職者から質問がくる場合求職者が本当に知りたいことが伝わっていない、具体的なイメージができていない、ということであり求職者の惹きつけができていないと捉えましょう。

そこで、対策として、このような質問を収集しておき、予め面接時や面接前にお渡しする資料等に Q & A を入れておくことで求職者の知りたい事を伝えられます。

そうすることで、もっと大事な話として、働くことでどのような体験ができるのか、どのように成長できるのかをご理解頂き、求職者の未来に寄り添っていきます。

【現場から傾向と対策を考える】

求職者の生の声を知ることが、採用を成功させる為には必要です。

どのような職歴の方がくるのか、年収はいくらだったのかを知れば、どの経歴・年収層の方に興味を持ってもらったのかを知ることができます。また、求職者からの質問内容を知ること、何が伝わっていないのか、どのようなことに興味があり、不安があるのかがわかります。

現場から傾向を知り、対策を考えていきましょう。