

## 採用活動は総力と接近戦で行いましょう。

中小企業が採用をするときの理由としては、主に退職した人の補充や、業務の拡大に伴う人材補充であることが多いと思います。

退職に伴う補充であれば、退職者の都合次第では事前準備ができませんが、業務拡大の補充であれば、事前に準備はしていきたいものです。

会社の中期事業計画を立てる際に、売上、経費、利益以外にも人員計画も立ててはおりますでしょうか。

労働集約型の会社様であれば、人の数が売上に連動することもあり、人員計画をたてられているとは思いますが、事業計画と人員計画は切っても切り離せないものと言えます。

その会社の事業計画に影響がある、採用活動ですが、貴社ではどれだけ力を注いでおりますでしょうか。

### 【採用活動について】

採用活動といえば、中小企業では、総務経理などの管理部門の方もしくは社長が採用担当となり、既存業務を行いながら採用活動を行うことが多いかと思えます。

既存業務+採用業務ですから、どうしても片手間で行うことになるかと思えます。

確かに、採用はお金をかけて、採用広告を打つわけですから、払った分の採用効果は期待したいところですがしかし、それは他の会社様も同じです。

他の会社様も人が欲しくて採用広告にお金をかけます。その場合、他の会社とうちの会社の違いって求職者に明確に伝わっているのでしょうか。

金額の大小によっては広告が目につきやすい、とかはありますが、そういうことではなく、内容の話です。

採用活動とは、お金を払って、求職者がくるのを待つではありません。むしろどのような求職者にどのように伝える為に打ち出すのかという準備段階から始まっています。

人の採用とは基本的にはそのまま求人広告を出せばライバルの多いレッドオーシャンです。それをブルーオーシャンにしないといけないわけです。

そのためには、営業活動と同じく、差別化する必要があり、会社の理念、魅力、特徴などを打ち出して求職者に理解していただく必要があります。

給与などの条件面ではありません、会社の目指す方向性や、理念、価値観などを求職者にほかの求人広告と違うものを打ち出しているかどうか。ということになります。

そのための行動や打ち出しはしっかり考えて対応できていますでしょうか。打ち出してだけでなく、連絡のやりとりや、面接、その後のフォローも大事です、つまりある程度は採用活動に注力する必要があります。

求職者目線で考えて頂く為にひとつ、ご質問です。「自社の求人情報で同業他社との魅力の違いは何でしょうか？」

### 【総力戦と接近戦での活動】

採用活動で差別化するために注力をお伝えしましたが、とはいえ現実的には採用担当として時間を多く割けない会社様は多いと思います。

理想は、中期事業計画に沿って、人員を計画的に採用して育てていくこと、採用費は未来費用として考え、今の仕事の改善ではなく未来の仕事の改善を考えること。

現実には、欠員の補充、売上増加の為に補充であること。計画的に対応ができないのであれば、まずは採用担当だけでなく、社内で協力しながら総力戦で採用活動をするように仕組みを作ってみましょう。

例えば、中途であれば中途採用専門のプロジェクトチームを作る(ターゲットに近い年代の社員)

パート採用であればパートさんによる採用プロジェクトチームを作るなどです。同じ境遇の人であれば、伝えること、共感できることが増え、求職者目線でのフォローをすることができます。求職者1人1人と接近戦で対応することで他社との違いを求職者に認識して頂けます。

なお、既存社員が会社の業務内容、価値観を理解し語る必要があるため、自社の魅力を社員が再認識してくれるというメリットもあります。