

## 優和のミニかわら版

(この資料は全部お読みいただいても60秒です)

### 人財を確保するための面接のポイント

適切な人を採用できるかは面接で決まります。

1. 欲しい人物象を明らかにしておく

面接の前にどういう人物が欲しいかをきちんと書き出します。能力、人格、勤務条件など。さらに、どういう人物が来て欲しくないかも書き出します。

2. 人物を見分ける鍵は「質問」にある

「あなたはどのような人ですか？」等と直接的に自分の性格を説明させるのは、自分をよく見せたいと思い、主観的な答えしか返ってこないのも意味がありません。

「あなたは友人、配偶者、仕事の同僚からどんな人だと思われていますか？」と質問をします。こうすることによって客観的な声が聞くことができます。

3. 面接では過去の行動を中心に聞くのがポイント

過去は変えられません。そして多くの人は同じ行動パターンを繰り返します。

例えば、「あなたは働いていた職場で、売り上げに貢献した場面を教えてください。」と質問します。答えが返ってきたら、「その結果売り上げはどうになりましたか?」「上司はなんと仰いましたか?」と、必ず結果を聞き、解答と矛盾がないかを確認します。

もし、ウソをつけば、必ずどこかで矛盾や破綻が出ます。

4. 人間関係で問題を起こす人かどうかを確認する方法

「転職」について質問します。「〇〇という店をやめられた理由を聞かせてください。」と聞きます。前の会社の悪口を言う人は、大抵雇ってから不平を言う人です。

(「チャンスー成功者がくれた運命の鍵 犬飼ターボ著」より)

#### 松下幸之助の質問

「あなたの人生はツイてますか?」と聞いていたらしいです。どんなに優秀な大学を卒業していても、「ツイていない」と答えた人は、採用しなかったそうです。

逆に「ツイてます」と答えた人は全員採用。「わたしはツイています」と言える人の深層には、「自分の力だけじゃない」というまわりに対する「感謝」の気持ちがあるのだそうです。

根底に感謝の気持ちがある人は、いま優秀じゃなくても、いま結果が出てなくても、必ずいい人材に育つと確信していたのでしょう。

事実、「ツイています」と即答し採用された学生たちが課長になる頃に、松下電器は黄金期を迎えたそうです。