

読むだけで、元気になるレポート

パートナー 村松 達夫

皆さん、こんにちは。これを読まれるのはGWを満喫された後でしょうか。行楽に行くのも良いですが、逆に家でのおんびりするの也不错いですね。さて今月もご笑読頂けると嬉しいです。

【今月の発見】

絶対評価を使う！

「なかなか良い人材が育たない」多くの経営者の共通の悩みです。もし、これを採用の段階で改善できれば苦労せずに済みますよね。そこで今回は優秀な人材を採用するためのコツを発見しましたので、ご紹介したいと思います。

この方法のポイントを一言で言うと、

「自分の中の基準をキチンと決めておくこと」

です。

一体どういうことか？ダメパターンとOKパターンを出してみましょう。

<ダメパターン>

担当者A「今回の求職者は3人だったな。3人とも“帯(おび)に短し襷(たすき)に長し”の感があるが、色々総合するとXさんが一番バランスが取れていたの、Xさんに決めよう。まあ、少々不満だが、人も足りないし、これからじっくり鍛えてやろう」

<OKパターン>

担当者B「今回の求職者は私の1～10までの基準に満たなかったな。仕方ない、今回は見合わせよう。当分の間、今いるスタッフ全員で力を合わせてなんとか乗り切ることにしよう」

いかがでしょう。担当者Aの心情も良く分かるのですが、中小企業において、採用してから鍛えるほどの時間はありません。結果、他のスタッフが迷惑するという結果になることも少なくないのです。そんなくらいなら、最低限持っていて欲しい能力や資質を事前に決めておき、それに満たない場合は涙を飲んで不採用にする、という形の方が結果的にお金も時間も浮くはずですよ。

少々、覚悟がいりますが、自分の中の絶対的な評価を大事にしたいものですね。