

# STEP 5

## 候補者と面談

- プロ人材の見極め方
- 良い人材が警戒する会社
- 良い人材を採用するには?

# プロ人材の見極め方 (人材ビジネス会社 資料より)

---

- 転職理由（経歴の全体の流れから推測）  
転職回数や期間
- 直近の仕事の実績と会社からの評価の比較
  - \* 自分を客観的に評価できるか
  - \* 過去の努力や失敗を謙虚な気持ちで話せるか  
(具体的事例で)
- 常識・センス・感性・気配り・品性・バランス
- 自分のやりたいことへのこだわりすぎNG
- 頭が柔らかいか？変化に対応できるか？

# 良い人材が警戒する会社

---

- 圧迫面接をする 上から目線  
人材への期待感がない  
ネットで会社や社長の評判が悪い
- 経歴を詳しく聞かない  
会社の説明をしない  
求人の理由が納得できない
- 事業の将来性が感じられない  
変化が感じられない  
社員の行く末を考えていない

# 良い人材を採用するには？

---

- 社長の人間性を披露し ビジョンを語る
- ビジョンとミッションとポジションを示し  
入社後の働く姿を想像させる(何を期待するのか)
- 会社の抱える課題を話し その解決の能力を見極める
- 待遇はしっかりと示す(既存社員との格差を考える)
- 経歴と人柄の確認だけの面接はNG
- 過去の課題の解決方法を集中して聞く
- 新しい変化のきっかけとする
- (既存社員に希望を与えられるか)