

みなさんもご存じの通り、新卒採用というのは中途採用と違って簡単にはいきません。単純に採用情報公開していれば採れるというものではないからです。多くの学生はベンチャー企業の名前を知らず、媒体に新卒採用情報載せたところで、本当に興味を持ってエントリーしてくれる学生は皆無です。では、ベンチャー企業はどのように新卒採用をすればいいのでしょうか？

これだと思った学生にピンポイント

会社という箱をしつかり作り直す努力をして、学生を受け入れる社内体制を整備しました。同時に、学生一人一人と実際に顔と顔を合わせて、じっくりと話ができる丁寧な採用手法を取るようになりました。

フジサンケイビジネスアイ 2007年10月16日号

佐々木 まさし 1968年生まれ。都市銀行の保険代理店部門に入社。企業コンサルティング業務に従事して、さまざまな経営手法を幅広く習得。連続トップセールスマンとして記録的な成績を残す。2000年に独立してインフォランクスを設立し代表取締役に就任。経営の側面支援を掲げて、中小・ベンチャー企業の経営を、新卒採用・財務・ウェブ戦略など、あらゆる側面から支援している。

毎日のように、新卒採用の記事が新聞紙面ににぎわっています。新卒採用で大手は順調のようですが、ベンチャー企業はどうか？ どの企業も苦戦しているようです。中途の採用も大変なようですが、新卒採用に比べたら大変さは比ではないと思います。新卒には知識や経験が浅いとか能力の判断が難しいなど、いろいろなリスクをはらんでいます。それなのに、なぜ企業はそんな大変な新卒採用に力を入れるのでしょうか？

将来担う逸材を低コストで確保

ところが新卒採用では、会社の将来を担っていくような逸材を比較的簡単に見いだすことができます。まるで、まだ磨かれていないダイヤモンドの原石のような学生が多く存在しているのです。

フジサンケイビジネスアイ 2007年10月22日号

佐々木 まさし 1968年生まれ。都市銀行の保険代理店部門に入社。企業コンサルティング業務に従事して、さまざまな経営手法を幅広く習得。連続トップセールスマンとして記録的な成績を残す。2000年に独立してインフォランクスを設立し代表取締役に就任。経営の側面支援を掲げて、中小・ベンチャー企業の経営を、新卒採用・財務・ウェブ戦略など、あらゆる側面から支援している。

ベンチャー企業は、大手と比較してそれほど多くの学生を採用するわけではありません。ですから、新卒採用で起すことがない問題として、採用しようとするすべての学生に最高の優秀さを求める傾向があります。自社の採用で私をスター選手で採用する学生をスター選手で採用したいと思ってしまうので

会社を成長させる「2・6・2の法則」

ベンチャー企業は、大手と比較してそれほど多くの学生を採用するわけではありません。ですから、新卒採用で起すことがない問題として、採用しようとするすべての学生に最高の優秀さを求める傾向があります。自社の採用で私をスター選手で採用する学生をスター選手で採用したいと思ってしまうので

フジサンケイビジネスアイ 2007年10月29日号

佐々木 まさし 1968年生まれ。都市銀行の保険代理店部門に入社。企業コンサルティング業務に従事して、さまざまな経営手法を幅広く習得。連続トップセールスマンとして記録的な成績を残す。2000年に独立してインフォランクスを設立し代表取締役に就任。経営の側面支援を掲げて、中小・ベンチャー企業の経営を、新卒採用・財務・ウェブ戦略など、あらゆる側面から支援している。

最近の人材不足により、企業は新卒採用に非常に力を入れています。外部の採用コンサルティング会社に依頼をして、映像を使った豪華な演出を施した会社説明会や、細部まで考え尽くされた採用プログラムなどが取り入れられています。果たしてこれだけで良い結果を出せるのでしょうか？

人材獲得 最後は人としての魅力

最近では会社をよく魅せるために、福利厚生制度の内容を充実させたり、目新しい制度を導入したりしています。もちろん、これは新卒採用で有利に働くと思いますが、会社の意図とずれて、会社の仕事よりも自分の時間を大切にしたい人が集まってしまう。

フジサンケイビジネスアイ 2007年11月05日号

佐々木 まさし 1968年生まれ。都市銀行の保険代理店部門に入社。企業コンサルティング業務に従事して、さまざまな経営手法を幅広く習得。連続トップセールスマンとして記録的な成績を残す。2000年に独立してインフォランクスを設立し代表取締役に就任。経営の側面支援を掲げて、中小・ベンチャー企業の経営を、新卒採用・財務・ウェブ戦略など、あらゆる側面から支援している。

ベンチャー企業の新卒採用で大切な要素を考えると、まず、学生に能力の高さだけを求めてはいけません。いくら能力が高くて、いざ困難に立ち会ったときに、それを克服できる強さがない人間は成長しませんが、一般能力の前に、困難に強い危機耐性の能力を確認していくべきです。

手間を惜しまず、丁寧な対応を

大量に新卒を採用する大企業は、すでに社内業務の仕組みができておいて、素直に決められた仕事ができる人材が採ればよいケースが多いです。しかしベンチャー企業ではそうはいきません。数少ない一人一人の社員が、高い能力を発揮して経営を牽引してくれるくらいの人材であってほしいのです。

フジサンケイビジネスアイ 2007年11月13日号

佐々木 まさし 1968年生まれ。都市銀行の保険代理店部門に入社。企業コンサルティング業務に従事して、さまざまな経営手法を幅広く習得。連続トップセールスマンとして記録的な成績を残す。2000年に独立してインフォランクスを設立し代表取締役に就任。経営の側面支援を掲げて、中小・ベンチャー企業の経営を、新卒採用・財務・ウェブ戦略など、あらゆる側面から支援している。