

【採用難時代の人材採用・定着方法】

中小企業は業績が良く人材が欲しい時期でも、大企業の大量採用のあおりを受けて採用に苦戦します。求人広告を出しても人が集まらず、やっと応募がきたからと採用してもすぐにやめてしまい、求人広告費だけがかさんでしまったり。こんな時期によその企業はどのような努力をされているのでしょうか？

企業独自で工夫されているポイントや定着方法などをご紹介しますので、自社に合うヒントを見つけて頂ければと思います。

①自社に独自性を持たせる

社員に世界レベルの目標を与える、定年制度を設けず若手を管理職に抜擢する、社員を男女問わず誰でもカバーできる多能工に育て育児休業を取得し企業内託児所を利用させる

②個人主義社員のモチベーション管理をする

組織の目標に焦点を絞る→業務環境を整える→達成志向の組織文化を育む→仕事に競争原理を導入する。人事制度を普段の仕事に落とし込み、社員の価値観を統一化する

③新卒採用戦略を練る

経営者の魅力を前面に打ち出す、学生に直筆の手紙を送るなどデジタル時代にアナログ手法をとる、企業の魅力を知る上で最大の手掛かりである面接官をもっと磨く、入社式に両親を招き求職者の周囲を取り込む

④多様な人材活用

派遣社員、紹介予定派遣の活用、インターンシップ制の導入など。また誠実な対応をする派遣会社を選ぶ

⑤高齢者の雇用

定年前から社員の望む生き方を明確にしておく。経験豊富な高年齢社員が若年社員に語り伝える言葉は生きたキャリア教育となり、今やっている仕事を『意味づける』ことは若年社員のモチベーションアップにつながる

⑥子育て中の女性の雇用

小さい子供の面倒を見ながら働かなければならないが長時間働けない女性は、大手企業よりも融通を利かせられる中小企業の方が強みを活かせる

⑦外国人の雇用

日本での研修や技能実習を希望する外国人は多い。専門的・技術的スキルをもつ外国人は有期雇用で成果にふさわしい報酬を提供し、結果によっては延長や経営幹部への登用も。実務経験の乏しい留学生等は日本の新入社員と同様の取扱いで育て上げる。研修生・実習生を人材として受け入れ育て活用する積極的な視点があれば中小企業にとってのメリットは大きい

いずれにしても大企業ではできないきめ細やかさや
臨機応変な対応は、中小の強みと言えます。
それを活かさない手はないですね。

