

戦略的新卒採用のノウハウを社内に築きましょう



Aプラン

採用リクルーターの 制度導入と育成

◎ 社内で頑張っている若手人材が、新卒採用活動の場でも活躍することで、本人も会社も活性化します。

◎ 就活している学生にも会社の魅力として映ります。



◎ 採用リクルーターの活動により、
1. 会社説明会の参加者を増やす
2. 会社の魅力をリクルーター自身の言葉で語る
3. 内定後は、内定者の不安や悩みを聞き、アドバイスや助言をするなどの役割が期待できます。



[採用リクルーター制度]

- ・ リクルート活動の時間の保障
- ・ 人事発令
- ・ 経費の基準
- ・ 人選
- ・ 本来業務の補填 等の検討

[採用リクルーターの育成]

- ・ 学生と接する時の言動の留意点
- ・ 聴くこと、伝えることのスキル

ポイントは 定着する人 材を採用す ること！



その為には

会社のビジョンと採用 したい人材像、ペルソナ を一致させること

- ◎ せっかく採用した新卒者が直ぐに辞める、というのはとても勿体ないこと。
- ◎ まず、自社のビジョンや将来の組織図を基に、採用したい人材像、ペルソナを明確に描くこと。
- ◎ それが戦略的新卒採用の第一歩です。
- ◎ ペルソナの胸に刺さる採用専用サイトの作成も可能です。

共通プラン

Bプラン

採用面接は会社の ファンづくりの場

◎ 採用面接は学生と会社がお互いを知り合い、コミュニケーションを深める場です。

◎ また、被面接者には会社のファンになって貰う場です。



◎ それは、会社説明会から会社訪問、採用面接への一貫した会社の姿勢が求められます。

勿論、採用リクルーターが話すことや学生との接触の仕方も含めて、一貫したブランディングに基づいた設計が大切です。

◎ 弊社では、採用ブランディングに基づいた採用面接の設計、面接官の育成を行います。



料金プラン例

[A+B+共通] = 支払48万円(税込)
【広島県助成額40万円適用後】

合同会社 経営人事研究所 代表：岡崎晃 (070-5053-7080)

info@roum-kenkyu.jp

広島市中区大手町1丁目1-26大手町第一ビル

