

経営のヒント71 中小企業は人材が全て

あなたが中小企業の社長なら「新規採用」をどうしますか？

さて、前回の続きです。

多くの経営者の皆さんは、即戦力として期待して、同業種からの転職者を採用されてきたはずですが、

結果はいかがでしたか？

1勝7敗2分。それとも…。

まったく可能性が無い訳ではありませんが、宝くじに当たるみたいですね。

何故か？

前職を退職するとは、実力がなかった経験を積んだ！」と考えるのが素直な答えです。

もし、自社が他社とは違い差別化出来ている商品があるとしたらOKです。

又、他社とは違いスキルアップする教育システムやマニュアルがあればOKです。

差別化出来ている商品がない、入社後スキルアップできるシステムがないという中小企業にとっては、Bの能力あり キャリアなしの未来の戦力を採用するという明確な方針でいくべきでしょう。

失礼だが、素質が全て」

駄目な人材をいくら育てても、結果は駄目になる可能性大。

でも、「そんな素質が良い」人材が欲しいといっても来ないよ、と嘆いているよりも、
「素質が良い」人材を採用する具体的な戦略を考えましょう。

では、どうするのか？

「素敵な恋人」を口説き落とす方法と同じです！

そうです。

「未来のわが社の可能性 夢」を語るのです！

誰が。

それはトップ自ら、熱く、希望を持って、具体的にイメージ出来る「ビジョン」を語ることです！

ワイキューブ安田社長は、口説くには3つのステップと役割が必要だと、言っていました。

1. スターター 興味を持たせる！夢を語る！？ トップの役目。
2. セットアッパー 意欲を高める！遠まわしに長所を伝える！？ 新人の役目。
3. クローザー 決断させる！理論で説得する！？ 中堅幹部。

そして会社の魅力を上げる戦略を構築することが、最も重要なこと。

具体的には、社員に投資する！？社員満足度向上する具体策を考える！

1. 給料
2. 労働環境
3. やりがい
4. 誇りが持てるビジョン

<経営のヒント>

中小企業の採用戦略は「未来の戦力」になる人材を採用すべし。

人材は「素質が全て」と思うこと

「素質が良い」人材を口説くには、魅力ある恋人を口説くように、戦略・戦術を構築すべし。

「素質が良い」人材が育つような環境を整備する資金に重点投資すること。

「ビジョン」「夢」「希望」を熱く語る！…希望あるところにしか素質ある人材は集まらない。