

ヘッドハンターの選び方 (チェックリスト付)

リクルートサービスの料金体系は会社によって異なります。あなたのビジネスにおいても個別の製品価格は原材料の品質とあなたがその製造プロセスの中で付加する価値によって変わります。低価格の製品はその製造工程で重要な材料や成分が欠けてしまっているかもしれません。

あなたが会社のエグゼクティブ(幹部、幹部候補や組織の長など)を採用する時にはこれらの役職の方々の採用ノウハウを充分備えたコンサルタントとともに採用活動を行う事を心掛けて下さい。

このページの裏側にあなたのコンサルタントが未経験者か熟練の経験者かを判断するためのチェック項目がありますので後でご確認下さい。



さて、あなたは「採用すべきでない人を採用してしまったこと」はありませんか? そうであっても何も恥じることはありません。実はそのようなことは良くある話で、同じような経験をしている人は多くいます。一方、「採用すべき人を採用しなかったこと」はありませんか? この2つは似ているようで異なりますが、どちらも同様に大きな失敗です。

その失敗の理由はただ一つ、あなたが候補者の実績ではなく候補者のプレゼンテーションを評価してしまった事です。私達は非常に優秀(と思われる)人材にやっと巡り合えたと思った時にその失敗を犯します。

4A-Candidate=非常に優秀(と思われる)候補者は質問対しの確に、断定的に、魅力的に答え、しかも愛想良く対応します。そして、採用者は候補者の素晴らしい

「職務経歴書」を見た時に自分の幸運を確信してしまいます。

多分、あなたはその重要なポジションを1ヵ月以上もサーチしているのでしょう。あなたが探していた人財がついに目の前に現れたと錯覚してしまうのです。これは私達全てに当てはまることです。候補者に厳しい質問を投げたり、候補者の成果の一つ一つを検証する代わりに、面接の残り時間をその候補者を推挙する理由付けの為の質問をしているのではないのでしょうか? これが間違いの原因です。

実際、ある会社のGMポジションで候補者の面接でのプレゼンテーションとその人柄をトップが大いに気に入り、即採用とした候補者がいました。一方、別のGMポジションで非常に実力がありながら面接での対応とトップとの相性がまいちで採用を躊躇された候補者が我々の後押しで条件付きで採用されました。ところが結果は見ての通り、入社後前者の実績は全く上がらず、後者は短期間で社員誰もが認める実績を上げた例があります。

プロのヘッドハンターは4A-Candidateを超える人材の見極め方を訓練されています。我々はいくらビヘビアベースインタビュー(行動や振舞をベースとした面接手法)での裏付けがあっても、候補者の演技にはごまかされません。

質問リストは次頁にあります。一般の人材会社とエグゼクティブサーチの比較、そして本格的なエグゼクティブサーチファームかどうか確認する際に活用下さい。



質問 1

1)あなたは私たちの企業文化、職場環境やマネジメントスタイル、そしてビジネスに対する挑戦や成果をどのようにみられていますか？

2)どうしてそれがあなたにとって重要と考えますか？

質問 2

3)私達から集めたデータをあなたはどのように分析しますか？

4)どのような形でその情報を私達と共有しますか？

5)コンピテンシーとは何ですか？コンピテンシーの定義は何か教えてください。

質問 3

6)サーチの時間軸（スケジュール）を教えてください。そしてそれぞれのステップの詳細を説明して下さい。

7)サーチをスタートしてから候補者のショートリストを出すまでの平均的時間を教えてください。

質問 4

8)候補者に電話でどのようにアプローチするか具体例を教えてください。その時あなたはスクリプトを使いますか？

9)あなたの電話を予期していない人に電話する時、あなたはどのようなスクリプトをどのような手法で話しますか？

10)あなたは既に一流の仕事に就いている候補者に対し、私達の会社の価値をどのようにアピールしますか？

質問 5

11)有力な候補者グループを獲得するためにあなたは通常何人ぐらいにコンタクトを取りますか？

12)あなたが電話する先にはどのような名簿を使ってコンタクトを取るのですか？

13)電話コンタクトでのスクリーニング後にはどのようなプロセスがありますか？

質問 6

14)どのようなインタビュー技法を使いますか？その名前は何と言い、どのような特徴がありますか？

15)どれくらいの時間を掛けて候補者との面接を行いますか？

質問 7

16)ショートリストの候補者に関してはそのような内容を含む報告書を頂けるのですか？

17)私達にはどのように候補者を紹介頂けるのか具体的な例を見せて下さい。

18)優秀な候補者を面接する際、どのようにインタビューしたらよいかアドバイス頂けますか？

質問 8

19)心理テスト、知識テスト、語学テスト等はサービスに含まれているのですか？それはどのようなものですか？

20)リファレンスチェックに限らず身元調査等はどのように行っているのですか？

21)もし候補者が辞退する事になった場合の保証はどのようになっていますか？

22)必要な場合は貴社のオフィスの会議室を利用可能ですか？



連絡先：

小野 武彦

電話：+66 2 2 205 8222 Ext.8133

携帯：+66 8 6047 9950

takehiko.ono@th.gt.com