

## 面接プロセスを真剣に考えてみてはいかがでしょうか？

あなたは採用においてコストと時間を確実に費しています。

伝統的なインタビュー手法が適切でないのは下記の理由からです。

1. 殆どの応募者は仕事を得るために実績を誇張しています。
2. 採用判断の多くは面接の最初の数分間の直観で決めてしまいます。
3. 採用後1年間で3人のうち2人の候補者がその仕事に合わなかったと言う調査結果があります。
4. 多くの面接官がインタビューの適切な訓練を受けていないか、または不慣れです。

効果的なインタビューステップは下記の4つです。

### ステップ1：Prepare 準備

インタビューの前に職務の重要な要件を理解してください。職務をカバーするアウトラインを明確にして下さい。各候補者への質問を書き出し、標準化してみてください。

### ステップ2：Performance 演出

候補者が成功する為に必要な知識、スキルを明確にして下さい。仕事に不可欠な5つの主要なコンピテンシーを選び出し、それに従ってインタビューを組み立て下さい。

ステップ3：People Skill 対人関係スキル  
決定するのが最も難しく、かつ最も重要なプロセスが1人の人間が職場に持ち込む人間力、対人関係のスキルです。正しいインタビュープロセスでは個人と仕事の一致度を決定付けます。応募者の個性、価値観、動機を理解すれば採用、選考プロセスは自ずと改善し確実なものとなります。

### ステップ4：Process プロセス

最良のインタビューは構造化されたプロセスに従って行われます。これは決して自発性がなく柔軟性に乏しいプロセスを意味するのではなく、それぞれの候補者

が同様な質問を受け、一貫性のある採点プロセスで評価されたかどうかを意味しています。構造化されたアプローチは偏見を排除し全ての候補者に公平なチャンスを与えます。これを成し遂げる最適の方法がビヘビアー・ベース・インタビュー(行動を基準とした面接手法)です。



### 行動を基準とした質問

行動を基準とした質問は応募者の過去の行動・振舞い、判断、主体的行動を評価する手助けとなります。下記はいくつかの例です。

1. その具体的例を挙げて下さい...
2. あなたの部下が危機に直面した時の事を説明してください。あなたはそれに対しどのように対応しましたか？
3. あなたを管理職として成功に導いた要因は何ですか？
4. あなた自身が獲得した最大のセールス案件は何ですか？あなたはそれをどのように獲得し実行しましたか？
5. あなたが最後にルールを破った時の事を教えてください。

### 状況に応じた質問

状況に応じた質問は応募者の判断、能力、知識を評価します。候補者に下記のような仮想的な状況を聞いてみて下さい。

あなたはマネージャーでああなたの部下の1人が目標を達成できませんでした。



# Grant Thornton

An instinct for growth™

- まずあなたは何をすべきだと思いますか？
- あなたはその部下からどのような情報を聞き出しますか？
- どのような対応を考えますか？いくつかの選択肢を述べてください。

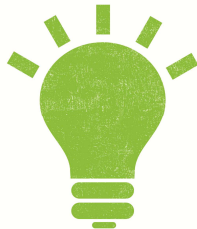
もし時間が限られているならこの2つの質問をしてみてください。

1) 「あなたが達成した最大の成果を述べて下さい。」  
これはインタビューを始めるにあたって最も相応しい質問です。

2) 「もしあなたがこの仕事を得たならこの問題（具体的課題を聞く）をどのように解決しますか？」  
この答えは問題解決能力、洞察、知見、可能性、ビジョンそしてリーダーシップを明らかにします。

3) もしあなたがセールスマネージャーを採用するのであれば「毎月のチームのターゲットを確実に達成する為に何をしますか？」と質問してはいかがでしょうか？

**注意：あなたが話すのは20%だけで候補者に面接時間の80%を話させなければなりません。構成と準備のないインタビューでは面接官の説明が多くなりがちです。**



もしあなたがパッシブキャンディデート（転職に積極的でない候補者；現在満足する仕事に就きまだ転職の必要性を感じていない候補者）を面接する場合（ヘッドハンターから紹介される候補者によくあるケースですが）あなたが有力な候補者と判断したら、その時あなた自身をセールスマードに切り替えて下さい。あなたの会社が候補者にどれだけ素晴らしい機会を与

える事ができるかを伝え確信させなければなりません。

さて、最後の質問は候補者が何に最も興味を持ち、どうしてこの仕事に就きたいかを問かける質問です。

1. 「弊社はあなたにオファーする事を考えています。今この仕事に対するあなたの考え方を教えてください。」

2. そして、より具体的にクロージングを試してみてください「弊社はまだ他の候補者の面接を残していますが、あなたが私達のチームに強力な一員になると考えます。月13万パーツから15万パーツの間だったらどうお考えですか？」

3. 「もし弊社が正式な給与算定後、一兩日中にオファーレターを作成したら、いつサインに来て頂けますか？」と聞いてみると候補者の気持ちが確実に伺えます。

この他にも多くの面接や交渉のテクニックがあります。もし、Grant Thorntonのインタビュー手法に興味のある方は下記までご連絡ください。

弊社ではお客様のインタビューのサポート、行動を基準面接手法や300以上もあるサンプル質問項目をお客様と共有し皆様と一緒にインタビュープロセスを実行、サポート致します。困難な条件交渉も弊社が貴社と候補者の間に立ち貴社に代わって執り行います。入社後のサポートも充実し、候補者が定着するまでしっかりフォロー致しますのでご安心下さい。



## 連絡先：

**小野 武彦**

電話：+66 2 2 205 8222(代表)

携帯：+66 8 6047 9950

[takehiko.ono@th.gt.com](mailto:takehiko.ono@th.gt.com)