

月刊 人事マネジメント

Monthly HRM Materials

人財「採用・育成、評価・賃金」実務資料誌

2017
Oct. 10

新連載3本
リーダーシップ理論実践 P.80
職場環境づくり教科書 P.82
研修アクションプラン P.108

■ツール特集

「働き方を考える」 書籍ガイド

P.15

■ズバリ解説

本当の人事評価の在り方

P.31

■事例

岩井の胡麻油/NTTコムウェア/ベルトラ

P.46 P.51 P.56



あしがきのあしがき ~著者から人事担当者へのメッセージ



佐藤人材・サーチ株式会社
代表取締役 佐藤 文男

「社長は、会社を変える人間を命がけで採りなさい」

社長は、
会社を変える人間を
命がけで採りなさい

2017年9月刊
発行：クロスメディア・パブリッシング
販価：1,598円

主な内容

- 会社を変える人材がなぜ必要なのか？
- 「即戦力人材」と「変革人材」の違いとは？
- 優秀な人材を引き寄せる魅力と条件とは？
- 優秀な人材の口説き方はどうする？
- 人材採用のアプローチの重要ポイントとは？
- 採用後のフォローおよび育成に気を配るべき点とは？
- トラブル人材への対処法はどうする？

本書では企業にとって必要な人材が逼迫するなかで、採用からその後のフォローや育成、さらにトラブル人材への対応に至るまでのアドバイスを展開しています。

ますます激化する人材獲得競争

大企業のみならず中小・ベンチャー企業の命運を握るのは「人材」といえますが、人材不足が逼迫する現状において、本書では大企業よりも特に中小・ベンチャー企業に焦点を当てて優秀な人材採用に対する見分け方と口説き方、および採用後のフォローや育成、そしてトラブル人材への対応に至るまで、人材採用に関わる全般に関して解説しています。

人材について、大企業が中小・ベンチャー企業より集めやすいの言うまでもありません。大企業にはブランド力があり、信用力や安定感もあるからです。優秀な人

ほど大企業に流れやすい傾向は、おそらく今後も変わらないでしょう。

中小・ベンチャー企業では今後ますます、優秀な人材を獲得することが重要課題となります。かつての就職氷河期とは異なり、就職や転職環境に恵まれている現在の状況では、現実に企業間で優秀な人材の取り合いになっている状況は否めません。

今や以前にも増して大企業が積極的に中途採用で人材を確保する傾向にあります。すなわち大企業のみならず中小・ベンチャー企業が入り乱れての“人材獲得競争”に乗り出している状況が、現在の「転職市場」そのものであると言っても過言ではありません。

即戦力・変革人材の口説き方

また、AIやロボットが今後ビジネスのあり方に大きく影響を与

えていくであろうと予測されるなかで、中小・ベンチャー企業が今後生き残るために必要な2種類の人材、すなわち会社を支え発展させる「即戦力人材」に加えて、会社を時代の先を読んで時流に合った形で企業を変えていくことをリードしてくれる「変革人材」の採用および育成に関しては、まさに社長自らが「命がけ」の姿勢で臨む必要があります。

従って、「即戦力人材」および「変革人材」の見つけ方ならびに口説き方等に関して特に力点を置いて解説しています。

本書は、現役ヘッドハンターとして通算約20年にわたる人材紹介の自らの実体験をベースにして、具体的な事例を盛り込んだ内容にまとめましたので、人材不足に悩む中小・ベンチャー企業の経営者や採用に関わる人事のすべての皆様に、実践的なマニュアルとして役立つことを心より願っております。

さらに、本書を通じて「即戦力人材」および「変革人材」の採用獲得において、読者企業に少しでも貢献できることがあれば著者として望外の幸せです。