



コンセプト無くして人財採用は成功しない!

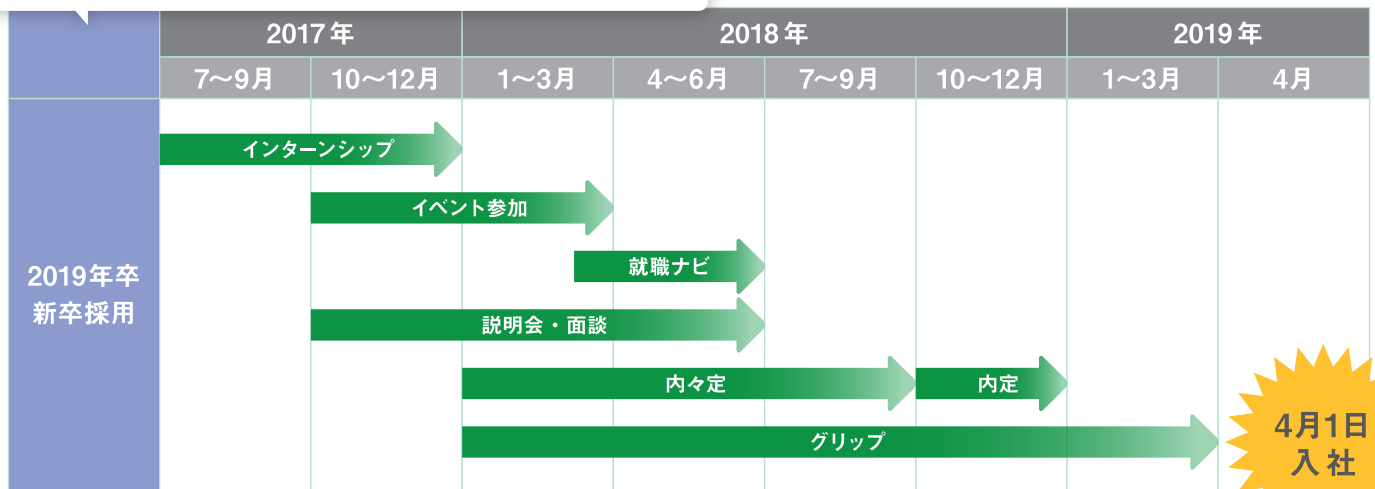
企業と人財の課題感のギャップ

	企 業	人 財
新卒採用	- ナビ媒体への信頼感が希薄。 - 自走する学生との早期接触へ。 - 就活の倫理憲章は崩壊。 3年生の夏が就活のスタートという暗黙の了解。 - エンジニアならびにハイスpek学生との接触を急ぎたい。	- 企業を見る目が養われていない。 - 業界や企業ブランドに左右される。 - キャリアパスという見方・考え方が分からない。 - 人生を振り返り整理する初めての経験。 1/3 は 3 年以内に離職する。
中途採用	- プロパー社員の採用にこだわりすぎ。 - とにかくエンジニアが足りない。 - 様々な契約形態と採用手段の組み合わせができない。 - アプローチからグリップまでの準備に何が必要か分からない。	- エンジニアは売り手市場だと認識。 - 自分のスキルはどこまで通用するのか。 - 人財紹介エージェント頼み。 - レジメの書き方が分からない。 - キャリアパスを描ききれていない。

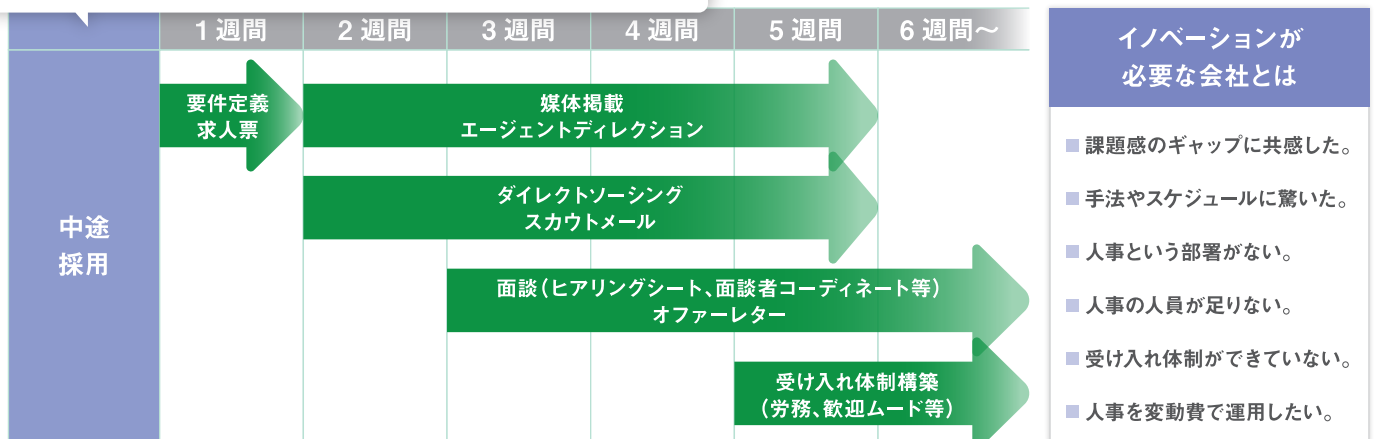
企業と人財の間にある
課題感のズレ、見えますか?



新卒採用 / このスピード感についてこれますか?



中途採用 / 働き方の多様性についてこれますか?



月2回訪問をベースにコンサルティングを実施します！

- ・年間スケジュールで動く新卒採用は時期に応じて企業のやるべき施策が異なってきます。当社がご支援するタイミングで最適解をご提示して参ります。
- ・通年のどのタイミングでも実施可能な中途採用については、企業のオンデマンドベースで支援することが可能です。

- 1 企業人事の実務を複数の会社で経験してきた豊富な知見。
- 2 マーケティング分析の手法による課題抽出と施策提示。
- 3 IT業界の人財市場とトレンドを熟知。
- 4 年間1,000名以上の学生と接触する視座。
- 5 インターンシップのプログラム策定ならびにファシリテーション。
- 6 スカウトメール、オファーレターの作成術。
- 7 Realistic Job Preview への意識付け。

人財イノベーション / PDCA サイクル

事前コンサルティング

- 経営陣が感じている問題と人事、現場が抱えている問題を顕在化させます。
- 経営陣からの一方通行な指示や人事、現場からの要望の鵜呑みを無くします。
- 当社は貴社の仮想人事部として下記の4つのステップでファシリテーションします。

[1] コンセプト作成

- ・経営陣と人事との間で、コンセプトを明確化します。
- ・ポイントは3つ。

- ① 採用計画
- ② 要件定義
- ③ 予算

- ・これらをどのように設定するかで取り得る手法が決まります。



[2] 手法構築

- ・どんな手法が可能なのか最適解を提案します。
- ・媒体掲載、イベント参加、人財紹介、人財派遣、SES、ダイレクトソーシング、業務委託など。
- ・求人票の作成を丁寧に行えば次に続く面談にも活かれます。



[4] 受け入れ体制構築

- ・意外と落とし穴です。受け入れる側の歓迎ムードを醸成します。
- ・入社6ヶ月以内の離職は受け入れ側の責任です。
- ・業務内容、働く環境、私生活のそれぞれにおいて、気持ちよくスタートが切れるようにどんな準備が必要なのかをアドバイスします。
- ・名刺、パソコン、健康保険証など企業が準備するもの。入社するご本人がご用意するものは事前に通達されていますか。入社当日のオリエンテーションが杜撰だとその時点で不安になります。

[3] 面談支援

- ・事前準備がとても大切です。求職者の応募があってから対応することのないように進めます。
 - ・ポイントは5つ。
- ① アプローチ
 - ② ヒアリング
 - ③ コーディネート
 - ④ クロージング
 - ⑤ オファー
- ・複数の企業に応募している求職者をイメージして下さい。アプローチからオファーまで、1週間で終えるために何をすべきかを伝授します。
 - ・面談代行も対応可能です。