

共同求人学習会補足資料

～新卒採用が社員の半分以上を超えると会社が変わった～

この副題について

新卒採用にチャレンジするきっかけになった言葉がこれです

「中井さん、新卒採用が社員の半分以上を超えると会社が**劇的に**変わるらしいで」

少し前に新卒採用を着手した物作り屋さんが話してくれました

「なんで？」と聞きませんでした。何故か納得できてしまいました。

この魅力的な「劇的に・・・」の都市伝説は今も有効だとおもっています。

新卒がよくて中途がダメなことは全くない

中途者がダメなわけはありません、人員計画の中で欠員がでたり、経営計画が思いのほか早かったり思わぬ展開になった場合には中途採用という選択肢ができると私は思っています。もしくは新事業、新部門立ち上げのときには必要となるとおもいます

実際に新卒採用を続けてみて感じたこと

何故新卒なのか。企業が維持発展していくためには明確なビジョン、事業戦略とそれを実行していく人材を育てていくことすべてを企業内に確立することが必要であるということをとらえています。

すなわち、実行していく人材はビジョンに沿って計画的に採用していかなければなりません。その計画の基本は「新卒」であると考えます。

中途者を計画的に採用していくという組織構築は矛盾があるように思います。

計画通りのスキル、能力、勤務態度のそろった中途者をまさに計画通り採用していくのは中小企業の規模ではかなり難しいと考えます。

ましてその企業には社員をステップアップさせていく力を計画の中で放棄しているとなるからです。白紙の状態の新卒を育て上げていくからこそ企業内にその力が構築されます。これから人材難の外部環境の中、自社で社員を育て上げる力のない企業は淘汰されると思います。

それともう一つ、業界の常識を熟知している中途者では、自社の課題が見えてこないのです。業界の常識を知らない新卒者を採用することで自社の課題にぶち当たり徐々に改善していく機会が設けられるのです。

「新卒が社員の半分になったら」その仕組みが企業内に根付いて来る頃だから、この様な都市伝説が生まれたのだと思います。