

採用の基本と効果的な選考法(第1部)

はじめに P3
A: 人材採用の選考が企業格差をつくる	
B: 「できる人」の見極めは「採用マニュアル」で習得	
目次	
1. 採用マニュアルの特徴 P5
2. 社内体制を整える P5
(1) 本年度採用方針	
(2) 本年度2016年度4月入社スケジュール	
3. 採用は会社の将来を決める P7
(1) 企業力と採用担当者の採用力の体制づくり	
4. 応募者の書類選考に必要なもの P9
(1) 履歴書で本人の内面を覗く	
(2) エントリーシートはなぜ必要か(大学生のみ)	
5. 効果的な採用法 P10
(1) 採用プロセス	
(2) 学生との出会いをつくる(外部セミナー)	
(3) 会社のアピールの場(社内セミナー)	
6. 「優秀な人材とは」を統一する P14
(1) 人間力の見方	
(2) 人間本位の採用とは	
(3) 求める人物像	

- 7. 筆記試験で人材を見極める P18
 - (1) 人材を人財にするための採用法

- 8. グループディスカッション P20
 - (1) リーダーの資質を見極める選考法

- 9. 人材選定の流れ P21
 - (1) 採用テストから内定までの手順
 - (2) 入社までの学生との交流
 - (3) 人材選考は「できる人・できない人」の区分

- 10. 面接の標準的な時間と面接シート P24
 - (1) 面接での時間配分
 - (2) 面接シート
 - (3) 面接で重要視すること
 - (4) 年間社員退職率1%

- 11. 求める人材・求めない人材を明確にする P28
 - (1) 社内セミナー・工場見学・採用テストで適性判断
 - (2) 5つの質問
 - (3) 面接時の着眼点
 - (4) 求めたい人材によって質問を選ぶ

- 12. 面接で考え方・行動・パターンを確認 P33
 - (1) 面接官の直観力で見抜く
 - (2) 第1次面接で行動パターンを確認する
 - (3) 社会人に期待する行動
 - (4) 初対面の人をどんなことから判断するか

採用テストと面接で「成果を出す人」を選ぶ(第2部)

目次

1. 採用テストと面接で「成果を出す人」を選ぶ P3
 - (1) 本人の社内セミナーに参加で観察したことを面接に活かす
 - (2) 採用テスト(筆記試験)

2. 人材選考面接 P4
 - (1) 面接前にやるべきこと
 - (2) 面接シート
 - (3) 職務に向けた人を採用するポイント
 - (4) 選考基準は人間力
 - (5) 採用テストと面接の仕方

3. 優秀企業が求める人材 P7
 - (1) テストで人材の要素を観る

4. パーソナリティ診断(個性・人格) P10
 - (1) 10項目の資質を質問し診断

5. 将来のリーダーを選考する質問の仕方 P15

6. 面接の質問で本人の要素を観る P16

7. 採用面接で採ってはいけない人の見極め方 P23
 - (1) 採用してはいけない人への5つの質問

8. 採用テストのあり方・注意事項 P25
(1) 交流分析	
(2) 感覚テスト	
(3) Icc作業テスト	
(4) EQテスト	
(5) 社会人基礎力テスト	
(6) 発揮能力	
(7) 適性検査	
(8) 態度能力テスト	
(9) アートセラピーテスト	
(10) 奉仕性テスト	
(11) 知的能力診断テスト	
(12) 営業・販売職適正テスト	
(13) 社会的(コミュニケーションのくせ)スタイル	
(14) 自己肯定感テスト	
(15) モチベーションテスト	
9. 接遇面より大事なものは「好きなことやれるから」 P32
・ 自分の感情を冷静にみる4つのテストです。	
10. 役割を果たすための条件 P34
(1) 成功へ導く15の質問	
・ 自分の日頃の行動に当てはめた質問をする	
11. 自己PRエントリーシート P38
12. 参考 P40
(1) 適切な質問例	
(2) 不適切な質問例	

中途採用の人材選定法(第3部)

目次

1. 書類選考で見極める P5
 - (1) 転職回数－転職回数が多い人は好きな職務が決まってないか、人間関係がつくれないか、あるとみる。
 - (2) 学卒で最初に就職した会社のレベルを確認(大・中・小での育成レベル)
 - (3) 有給休暇の使い方で勤務態度を見る
 - (4) 退職した後、即就職したか
 - (5) 特技・好きな学科
 - (6) 健康状態
 - (7) 志望動機
 - (8) 本人希望欄
 - (9) 記入されている字体から性格などをみる
 - (10) 会社を転職してからでも資格取り自分の価値づくり

2. 良好な人間関係できず転職しているケース P7
その理由を面接とテストで判別する
 - (1) テスト－性格分析(交流分析)
 - (2) 面接－質問の仕方
 - (3) 組織になじむかどうかの判断するチェック

3. 生活基礎習慣－よい行動習慣が身についている P8

4. 感覚が優れている(器用な人の見分け方) P8
 - (1) 手先き器用
 - (2) 仕事の速さ

5. 管理者レベルの人の見分け方 P9

- 6. 利他の心あるか(2部EQテストをみる) P11
 - (1) 面接者の弱みをみる
 - (2) 過去の経歴をチェック
 - (3) 金銭感覚
 - (4) 前会社の上下関係
 - (5) 人間的な面を重視
 - (6) 面接の第一印象
 - (7) 質の良い中途採用

- 7. 面接で12の質問 P11

- 8. 面接の流れとチェックすべき5項目 P14

- 9. 中途採用面接評価シート P15

※ 人材採用マニュアルの①と②の中から、職務に応じて「採用テスト・面接」の選定をしてさ採用をするとよいです。