

リクルート式

一瞬で人事担当者の の心をつかむ方法

The Recruit Style.

*How to win over the hearts and minds
of recruitment managers in a moment.*

細見昇市

Hosomi Shoichi

PHP

ときどき意地悪な質問をしていますが、そのときは前向きな答えを期待しています。

③ 自己責任

今までの生活などを質問されたとき、ほかに責任をなすりつけるような発言をする人は、その時点でアウトです。

④ 意欲

当社入社へのこだわりです。面接後に手紙などがくると、こちらもグラツとききます。

⑤ 自分の言葉で話せる

変に英語やビジネス用語を駆使する方がいますが、速攻でアウトです。

⑥ やんちゃな人

型にとらわれない面白さを持った人には魅力を感じます。

自分の好きな仕事、業種を知ることがとても重要ですが、同時にとてもむずかしいことだと思っています。しかし、目標、目的を持っている人はどこか違います。

就職に焦りは禁物です。機会は必ずきますから、それを待つことです。

責任感のある活動がどのようにできたかを問う

丸山恭一 株式会社リンク・ワン マネジャー

○ リクルートという会社の特徴は、「○○になってしまったのですが、どうしたらいいですか」という質問が少ないことでした。

逆に、「○○になったので、○○しようと思うのですが、いいでしょうか」という報告は、ひんばんにおこなわれていました。

これはすなわち、「みずからのやり方で責任を全うしよう」という考え方が、会社全体に染みついているということです。

そして、この「責任」という文字は、「情熱」や「気合」「根性」といった表現に変えることができません。これがリクルートの文化です。

それを引き継いだ私が採用面談する際は、口先で答えられるような質問を重視するのではなく、体験や経験を通してみずからがどのように責任感ある活動をしたのかを聞くように心がけています。

たとえば、「当社の雰囲気をごどのように感じますか」という質問は、機転の速さをチェックすると同時に、「外部から見た自社」というアンケートの答えを求めているのです。私の場合は、「アルバイト活動などで、最近あなたが率先しておこなった改善や変更はありますか。そのときのことを具体的に話してください」という質問をすることが多くなっています。

第一印象と個性的なコメントがきわめて重要

新潟一之 株式会社NK C 代表取締役

私は長年採用関係の仕事に携わり、また面接官としても応募者や学生と接してきました。応募者がどんなところを注意したらいいのか、私が重要と思うことは次の二点です。

①第一印象

面接官と初めて接するときがとても大切です。なぜなら面接時間はだいたい三十分から一時間くらいしかありませんから、最初に一度植えつけてしまった印象を後から変えるには、かなりの努力が必要です。

したがって、初めに「こいつはよさそうだ」「この人はちょっと違うな」と面接官に好印象を持たれたら、かなりのアドバンテージになると思います。ドアの開閉、挨拶、服装、髪型、椅子の座り方、姿勢などは、好印象を持つてもらうためには重要です。

②個性のあるコメント

事前に学校で教えられたことや、就職雑誌に書いてあるような優等生的な内容で答えることも大切ですが、自分自身の考え、体験を、自分の言葉でプラスして表現したほうが有利だと思います。

ほかの応募者とはひと味違う内容、本人しか体験していないことを、事前に整理してまとめておくことが重要です。

面接では自分の成功体験をしっかりと話せればいい

横田勇夫 株式会社クイック 執行役員・営業部長

○ 私が採用にあたって注意するポイントは、次の通りです。

①好感度