

新卒採用内定者のマネジメント術

新卒採用内定者のマネジメント術

I. 「どうしたら内定辞退を防げますか？」

企業の新卒採用担当者から、「どうしたら内定辞退を防げますか？」という質問をいただくことがあります。大抵が、そろそろ内定を出そうかというタイミングです。他社の内定出しのタイミングを勘案する、直接会って内定を伝える、内定直後に懇親会を行う、内定承諾書や学校推薦を要求する…。さまざまな対応策はありますが、あくまで迷っている学生に有効な手法でしかありません。すでに内定辞退の気持ちを固めている学生には、何をやっても難しいのが現実でしょう。つまりこの時点では、「時すでに遅し」である場合がほとんどなのです。

1. 学生との関係構築前に気をつけるべき点

内定出しの時点で、すでに学生が入社意思を固めている。そんな理想の状況にするためにも、「選考」の前に関係を構築しておくことをお勧めします。自社のことを知ってもらい、相互理解によって良好な関係を築くステップです。この段階で、自社を信頼し、好きになってもらえていれば、選考時に、演じていない、普段着の学生を見ることも可能でしょう。

具体的なタイミングとしては、セミナーや説明会など、選考前に学生と触れ合う、あらゆる場面が考えられます。そこで、何をどうすれば、「関係構築」ができるのか。就職活動は、相性が重要だと言われます。自社が良しとする価値観や事業戦略を伝え、それに共感し、信頼を寄せ、志望度が高まっていく学生。そうした学生を、一人ずつ増やしていくことが、最も大切だと考えます。

しかし、学生へのアプローチがまずかったため、自社のことを伝える前に、学生の気持ちが離れてしまうことがあります。それを避けるため、気をつけてほしい対応をまとめてみました。

(1) 上目線な対応

最近の学生は、この上目線にとっても敏感です。自分たちがまだ未熟で、教えてもらう立場だということは十分に理解しています。しかし、それは立場の違いであって、一人の人間として尊重してほしいと考えています。これまでの学校生活

サンプルレポート

本レポートは、サクセスネットで公開している
ビジネスレポートの一部を公開したサンプルです。
サクセスネットサイトにログインした後、全文を
閲覧することができます。