

第 24 話 面接フィードバックは忌憚なく

我々ご紹介した方でも、もちろん面談で NG になる人はいます。事前に頂いていた求人スペックに経験や能力が合っている人でも、人柄やケミストリーがクライアントの求める人間像とずれているという理由で NG になるケースもよくあります。もっと初歩的なところでは、緊張しすぎて話すべき内容が全く話せなかったり・・・。ご自身では気づいていないのですが、キャンディデイトの不用意な発言を、クライアントが違った意味に捉えてしまい、致命的な結果になることも数え上げればきりがなくらいです。

面接後に、この NG 理由を詳しく伺うのは次の候補者選抜のために大切なプロセスです。クライアントによっては、「会社のカルチャーに合わない」とか「優秀な人なのですが、弊社ではなくもっと他に合う会社があるのでは？」とか、オブラートに包んだ NG 理由をいただくことがあります。我々コンサルタントもキャンディデイトも、何がよくなかったのか理解できません。

コンサルタントが理解できないということは、なぜ今回のキャンディデイトが落ちたのか、どこがクライアントのニーズと違ったのかを確認することもできず、コンサルタントの頭を混乱させるだけです。本当の NG 理由を具体的に教えていただくことで、コンサルタントがクライアントの求めている人物像に対するコンセンサス(共通認識)が得られるのです。まして、第 23 話でお話したように、同席面談をしていけば、その時の状況を横で聞いておりますので臨場感を持ってより正確に理解できます。このように、クライアントからの忌憚ないコメントは、我々コンサルタントの頭の中に、クライアントの求める人間像をインプットするために極めて大きな力を発揮します。私共がクライアント・ニーズを理解すればするほど、ご紹介する候補者のニーズに対するブレもおのずと小さくなってきて、結果的にクライアント側の無駄な面接時間を大幅に節約できるのです。

クライアントの忌憚ない NG 理由はもちろんキャンディデイトにフィードバックしますので、キャンディデイトにとっても、その後の就職活動に大きなプラスになることは言うまでもありません。このあたりは別途まとめて書きたいと思います。

ちょっとした創意工夫でビジネスの効率を飛躍的に上げることが可能です。皆さんも実践してみたいはいかがでしょうか？

株式会社エイドウィズ ファウンダー&パートナー 竹氏 彰