

『こんな企業は辞退したい…』と若者に思われる

絶対NGな面接管の特徴

『今どきの若者は・・・』

いつの時代にもある台詞です。

しかし、“今どきの若者”に、好印象を持ってもらえなければ、若手人材を採用することはできません。

さらに、いまは嫌われてしまうと、Twitter等のSNSに書き込まれて悪評が拡がる可能性もあります。

“無自覚に”嫌われる行動をとっている場合もありますので、今回の資料が、若手を採用するヒントになれば幸いです。

まず大切なことは、“**今どきの若者**”を知ることです。

【今どきの若者の特徴（育ってきた環境）】

- ・人と話すことが少ない : 子供時代からSNS利用、電話はほぼ使わない
- ・承認欲求が強い : 自分の発信がどれだけ「いいね」されるかが気になる
- ・協調性が強い : “炎上する”、“叩かれる”ことを見てきた
- ・価値観が狭い : 世代間交流が少ない、web上で合う人とだけ繋がれる
- ・成長や貢献欲求が強い : 物質的に満たされてきた、やりがいや価値を重視する

いまの若者は、承認されることや褒められることに関心が高いです。
一方で、異なる価値観を受け入れたり、否定されることが苦手です。
また、「根性論」や「精神論」などへの拒否感も強いです。

丁寧に伝えないと・・・「**精神論＝ブラック**」とみられます。

次のスライドから面接官のNG行動をランキング形式で紹介します！

第3位：喋りすぎる

今の若者は「自分のことをわかってもらえたのか？」が大切です。
なので、面接で、事業への思いや事業内容などを一方的に語られると、
“自分に興味を持ってきていない”と、不安になり、不満に思います。

応募者の価値観や、趣味嗜好を確認しながら、

「だったら、うちの会社の〇〇という思いと一緒にだね」

「そういう経験があるなら、うちの〇〇の業務はできるね」

と、“相手の話から自社の話に繋げる”伝え方が非常に好印象です。

第2位：“覚悟”を聞く

「〇〇の業務は大変だけど、覚悟はある？」などと聞かれると「なんと答えたらよいかわからない」という人も多く、応募者からすると、答えづらい内容です。

質問する側の意図もよくわかりますが、いまの若者からすると、「やったことがないから分からない…」「根性論？」と受け止められがちです。

直接的に聞くよりも、過去の経験等を通じて、努力した経験や修羅場的な体験があるかを確認することがお勧めです。なお、未経験からの挑戦になるため、質問したい！という場合には、覚悟の確認と共に「サポートはしていくよ！」と言葉を添えましょう。

第1位：高圧的

“何が高圧的か？”という範囲は難しいのですが…
応募者が「高圧的」だと感じたら、「高圧的な面接」体験になります。

『こんな学歴だと〇〇は苦労するよ！』といった表現はもちろん、
『なんで、〇〇なの？』といった単純な疑問にも注意が必要です。

若者は、思考を深掘されることに慣れていないケースもありますし、
自分よりかなり上の世代から「なんで」と言われると、
表情や口調によっては、“否定されている”印象になりがちです。

「そんな人は採用したくない」と感じるかもしれませんが、
“どうして”と言い換えたり、表情や口調を変える等で印象は変えられます。

若者目線で考えるー 絶対NGな面接官の特徴

いかがでしたでしょうか。

若者目線で、“嫌われる面接官”の特徴を見てきましたが、
ドキッとしたことはあるでしょうか。
意外と無自覚にしていることもあるかもしれません。

世代の変化は、生まれ育った環境の変化です。
例えば…いまの20代前半は、小学生のころからスマートフォンを持ち、
中学生のころからLINEを使ってコミュニケーションしています…

生まれ育った環境が違えば、価値観も違います。
今の世代にあったコミュニケーションを取れるようにして、
採用力とマネジメント力を高めることは、事業成長に不可欠です。

➡ ご相談はこちらから ⬅