

あとかきのあとかき ~著者から人事担当者へのメッセージ



株式会社オフィスあん
代表取締役 松下 直子

『採用・面接で 「採ってはいけない人」の 見きわめ方』

主な内容

- もし、問題社員を採用してしまうと
- 問題社員の共通点とは
- 問題社員を入口段階で見きわめよう
- 書類選考で見きわめよう
- 面接で見きわめよう
- 筆記試験で見きわめよう
- グループディスカッションで見きわめよう
- 採用のミスマッチをなくすために



発行：同文館出版 販価：1,575円
2012年7月刊

どうすれば、いわゆる問題社員といわれる人たちを採用時点で判別できるのか？ 本書でその実践方法を著した松下氏が人事担当者へのメッセージを語る。

＝人と組織を諦めないからこそ＝

『採ってはいけない人…』などと、なかなかネガティブなテーマではありますが、冒頭と、最後の数ページで、真にお伝えしたいことを集約しました

「そもそも、採用コンサルタントではなく、人材育成コンサルタントである私がこの著作を世に送り出すことになったのは、都銀系コンサルティング会社である『みずほ総合研究所』主催のセミナーがきっかけです。本もセミナーも、この“切ない”テーマがまずありき、でしたから、『このテーマで

語れる私って、いやな奴かも…』などと苦悶もしましたが、うちのスタッフたちが『どうであれ、松下直子が等身大で出るで!』と、背中を押してくれました。私は、人と組織の可能性を信じ、安易に諦めることはしたくありません

「実際、本を読んでくださった方から届いた感想に、こんな文章がありました。『理論と必要に迫られた判別の世界を明瞭に書いているのに、どこか、一貫して温かい。行為、行動は厳しく見ても、人間そのものに温かい』…正直、救われるような気持ちでした（苦笑）」

＝「人事たるもの、哲学をもて」＝

「そもそも、人間が人間を判断したり分析したりすることが本当にできるのか。『泣いて馬鹿を斬る』という故事にもあるように、

あの黎明な諸葛孔明ですら、部下の実力を見誤ったくらいです。人が人を評価するなどという、本来は、神のみぞに許された^{ことわり}理を、採用担当者がなし得ることは本当に可能なのか…そんな命題に真摯に向き合いました」

「決して一通りの答えがあるわけではない人事の世界です。私のメンターのひとりである阪口武先生は『だからこそ、人事パーソンたるもの、哲学をもて』とおっしゃいます。道に迷ったとき、確認すべきお前の北極星はなんだと。本書では、私なりの採用の哲学を、できるだけ“生”の事例を通じて紹介させていただいています」

「人は、必要なタイミングで必要な人に出会える力を持っていると信じています。本書が、皆様にとって『出会えてよかった』本になれたらうれしい限りです」

「本の各章ごとの扉には、親友である書道家 恵華^{けいけ}さんが『書』を寄せてくれました。それぞれの章のイメージを、素敵な書で表現してくださっています。ぜひ、そちらも楽しんでいただきたいですね」

