

新人採用施策例(コンピテンシー採用)

◆ 人材育成も源流管理が重要！人材育成の労力、コスト大幅削減へ！

京セラ、ソニーなどにみる コンピテンシー採用例

面接例

出典：人事担当者
インタビュー

1. 学生時代に達成したことを1つ上げてください。
2. いつ、どこで、何に力をいれて時間を費やし何をしましたか。
3. なぜ、そう思いましたか、なぜ、そうしたのですか。

行動特性評価例

- ・ 常識では不可能な課題を与え、その課題解決プロセスを観察する。

結論

- ・ 行動特性は、学生時代にもその能力の片鱗を見せる。

東海大 林教授の人材評価実験

・ 企業での成果は学力と比例せず

目的

出典：林教授実験VTR

- ・ 成果を上げ、創造性を発揮する人材をどう育成するか判断する方法はないか研究していく。

実験方法

1. 学生に、課題を設定し、解決プロセスを発見するまでの行動特性を観察した。
2. 企業に就職後の成果を追跡調査した。

結論

- ・ 知識でなく知恵(創造性)や行動特性が成果を生む。

金沢工業大学の就職率100%への教育改革

・ 知識を知恵に転換 ・ 課題解決力の強化

環境変化

出典：経済界'04年11月号

1. ニート化(働きたくない、学びたくない)。
2. 企業の採用形態が推薦から自由応募へシフト。

教育改革のポイント

1. 学生が主役の大学にする。
2. 目的志向型のカリキュラムを設定する。
3. 教えることではなく能力を引き出すこと。

主な施策

1. 自ら考え行動する技術者の育成
知識を知恵に転換 チームプレイ力の養成 夢工房プロジェクト(ソーラーカーの製作やロボットコンテストの実践)
2. 教育のバックボーン 工学設計(問題発見から解決プロセスの研究)
3. 一年生から自分の職業観やキャリアデザインを描けるようなカリキュラムの設定 1年:進路ガイド基礎、3年:進路セミナー、3年:企業研究