

**面接官トレーニング**  
**—短時間集中講座—**  
**(資料抜粋)**



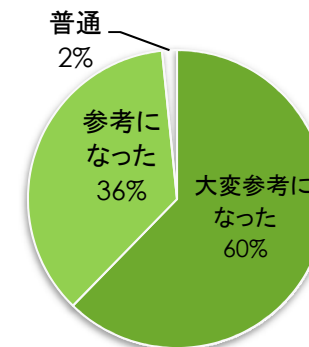
ダウンロード頂き、ありがとうございます。

本資料は「面接官トレーニング短時間集中講座」の当日使用資料の抜粋版です。当日のセミナーのイメージを深めて頂ければ幸いです。

### ■ トライアンフ面接官トレーニングの特徴

- ・約100社の採用代行実績を誇る弊社のノウハウを集約
- ・業界・規模様々な企業の面接を経験した講師がフィードバック
- ・ロールプレイを取り入れた実践的講座
- ・高い満足度(2016年に参加した方の98%が参考になったと回答)

2016年面接官トレーニングアンケート結果

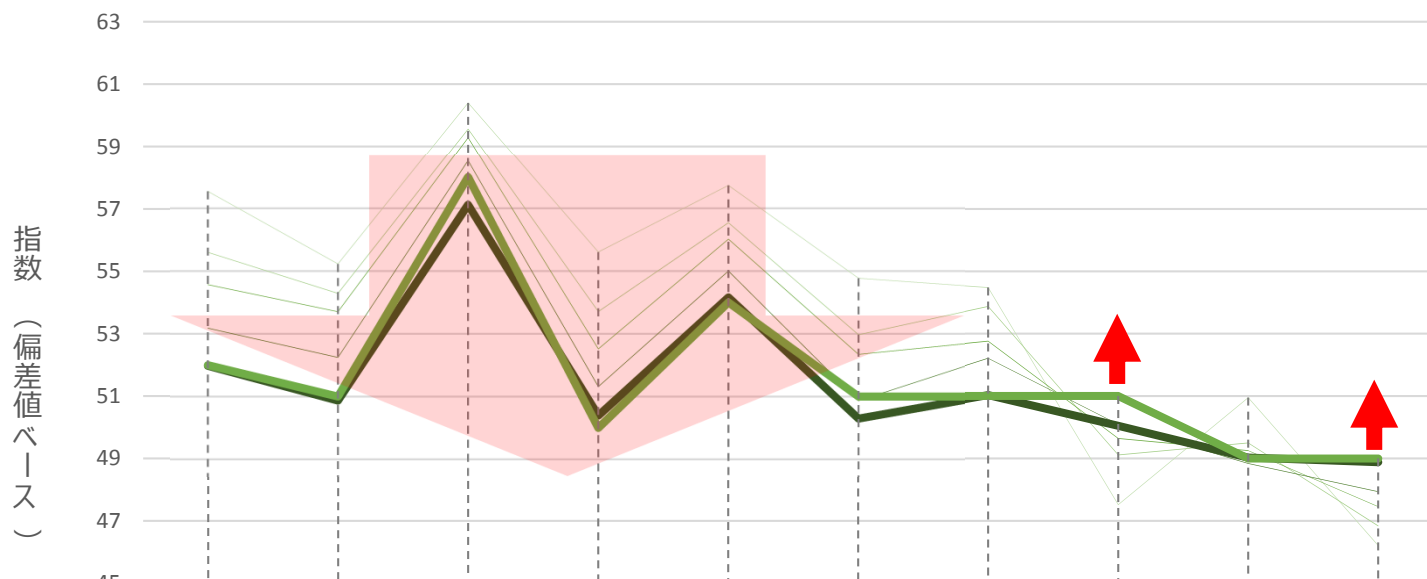


### ■ 面接官トレーニング短時間集中講座 のプログラム

- 1.採用マーケットの変化を理解する
  - ・なぜ”採用”が難しくなっているのか？
- 2.面接官の役割
  - ・面接の目的と面接官の役割とは？
  - ・【ワーク】自社で採用すべき人材とは？
- 3.候補者が一緒に働きたいふるまい
  - ・面接の基本マナー
  - ・学生からよくされる質問とは？
- 4.入社後を予測する質問
  - ・候補者の将来を予測する面接手法とは？
  - 【ワーク】応募者への質問内容を考える
- 5.評価基準について
  - ・適切な評価をするためには準備すべきこととは？
  - ・評価で陥りやすいミスとは？
- 6.ロールプレイング
  - 【ワーク】多様なシチュエーションで模擬面接

# 【新卒】若年層の資質は変化している

## 消極化・内向化が進んでいる



	積極性	協調性	責任感	自己信頼性	指導性	共感性	感情安定性	従順性	自主性	モラリアム傾向★
— 2013新卒(n=17065)	58	55	60	56	58	55	54	48	51	46
— 2014新卒(n=23941)	56	54	60	54	57	53	54	49	49	47
— 2015新卒(n=29957)	55	54	59	53	56	52	53	50	49	47
— 2016新卒(n=29277)	53	52	59	51	55	51	52	50	49	48
— 2017新卒(n=32127)	52	51	57	50	54	50	51	50	49	49
— 2018新卒(n=41968)	52	51	58	50	54	51	51	51	49	49

※「★」がついている項目は、一般に低いほうがよいとされるマイナス因子

# 何を評価すべきか

成果を生み出すのは**行動**である



過去の**行動**から  
候補者の**行動特性（コンピテンシー）**を測定する

その際に、**再現性**があるかを確認する

- ✓ 環境が追い風になっただけではないか
- ✓ 他人の力によるものではないか
- ✓ 運、偶然によるものではないか

