

【実践手法】 最初のアプローチ (初期立ち上げフェーズ)

担当者人材のニーズについては、効率的かつ迅速にエスカレーションする運用を確立し、幹部人材支援の事業確立に注力していきます。

取引先からのニーズとして多い担当者クラスの人材紹介に取り組むことも、企業ニーズを満たす意味で大切な支援です。

しかし地域金融機関が担うべき取引先の成長支援や取引先との深い関係構築につながるのは、やはり将来の企業経営を左右する幹部人材の支援です。数多く上がる担当者クラスの人材紹介のニーズの対応に追われて、幹部人材のニーズの掘り起こしや実際の伴走支援に支障が出ることは避けたいところです。

営業店からの取引先からの担当者クラスの人材ニーズの吸い上げを効率的に行なうには、提携の人材紹介会社等から提供される課題・人材要件のヒアリングシートを活用することは勿論、それを使って営業店が一定の品質を持ったトスアップを上げられるように指導をしていく事が必須となります。

このため初期フェーズにおいては営業店が記入したヒアリングシートを本店の人材担当側で一度チェックし、内容的に不備があれば再度ヒアリングを促す等の指導をしていくことが必要です。これは案件として案件化の確度や成約の確度を上げるためにも必須のこととなります。

また繰り返される担当者人材のニーズの裏には幹部人材ニーズに繋がるような問題や課題が絡んでいる場合も少なくありません。重要な取引先への支援の場合は、担当者人材のニーズを入り口としつつも必要に応じて幹部人材支援と同じ全体的な課題の整理を経営者とともに行なうことも大切な考え方です。

例：人材採用の理由が：「欠員の補充」+「煩雑な業務に疲弊して離職率が高い」
→ 本質課題：全社的な業務効率化やコミュニケーション活性化を図るマネジメント

