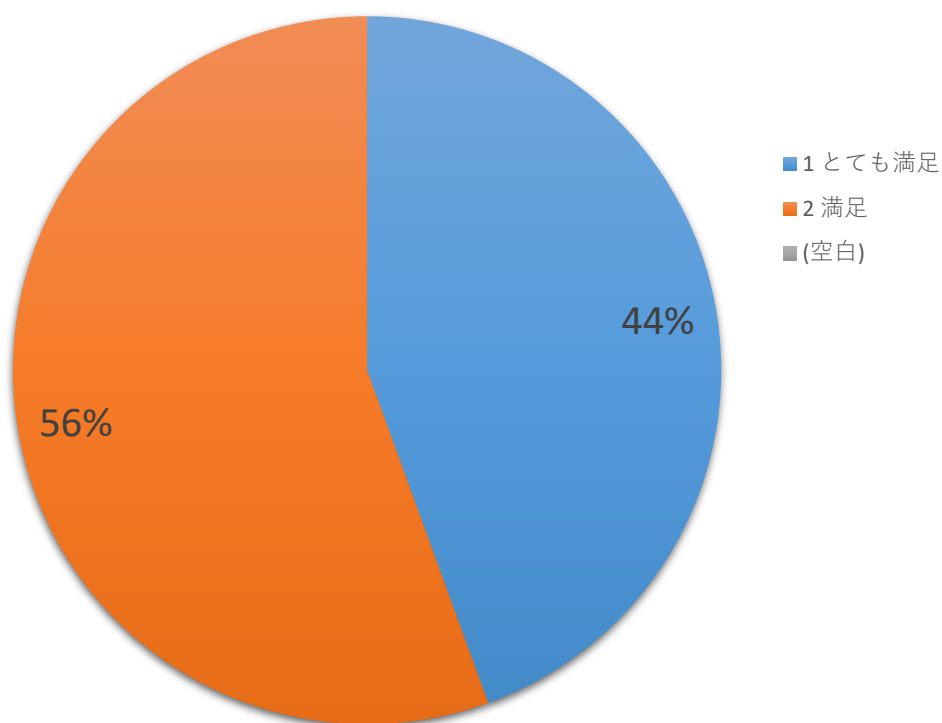


【採用セミナー】自社のターゲットに合わせた採用計画を立てるには、 具体的に何から始める？

●利用者の満足度

n=27



●利用者の満足理由（一部）

※表現は一部変更しています

- ・採用の起点など普段意識していなかった考え方などを知ることができたから
- ・選考活動の具体的な流れや、事例を挙げて頂いた説明で分かりやすかったです。
- ・オファー面談という新しい知識を得られたため。
- ・人事初心者でも非常にわかりやすい内容だったため。

●どんな課題をもって、今回のセミナーにご参加いただきましたか？（一部）

※表現は一部変更しています

課 題	受講後に解決できそうだったPOINT
応募数増加・応募数に対する面接率の増加。	起点を考え直し、スカウト型を取り入れる。
今年是新卒採用が出来なかったので、来年は採用出来るようにしたい。	オファーの重要性が分かりました。
採用ツールが多様になっており、活躍する人材の採用難易度が上がっていると感じているため。	オファー面談を試してみたいと思いました。母集団を増やすことは難しいですが、選考に乗ってくれた学生を内定承諾までもっていく確率が上がりそう。
私は採用担当になってまだ半年なので、採用計画を知りたく参加しました。	要員計画として年齢別職階別の従業員数もきちんとした形でリストがないので、早急にリスト表を作成し、要員計画を立てて活動していきたいと思った。
次年度からの採用計画について。	採用までのプロセス等で理解ができていなかった部分が明確になりました。
高校の指定校入社が今年度取れないことから、売り手市場の状況でほしい人材に入社してもらうための手段、方法を知るため参加しました。	現場の声や数字を確認した上でほしい人材を見直すこと、最近の新卒の傾向から利用するサイトの選定をするなど参考になる内容が多くありました。
内定承諾率のアップ。	スカウト型の商材・オファー面談等の活用で求職者の入社意欲を掻き立てる方法を知れた。
部門の経験だけで進んでおり、明確な採用計画を立案できていない状況である事に課題を感じています。	採用計画といっても骨組みが分からなかったため、4つのプロセスを具体的に知る事が出来て良かったです。