

オーストラリアの人事攻略で成功する為には
その103

優秀な人材の発掘はどの様に成されるべきでしょうか？一度誤つた人材を採用した場合簡単には解雇出来ない状況の中で正しい選択がなされなければなりません。人材の採用はJob Description(JD)の作成から始まり、Employee Specification(ES)、募集、選考、面接、Short Listの作成、2次面接、2次選考そして決定となります。この作業の中でオーストラリアで注意すべき事は雇用契約書の内容であります。日本と異なり常識では問題解決が出来ない事が多々ある為、用意周到な契約書が必要になります。但し、法律上問題なく解雇しても不当解雇に繋がる可能性があります。

採用、解雇を繰替えしていたのでは業績の向上に繋がりません。輝く様な人材とは先の長い燃え出したばかりの蝋燭とよく例えられます。蝋燭がよく燃える為には十分な酸素が必要になります。酸素の濃度が高いほど蝋燭は輝きを出しますが、その反面自命は短くなります。職場での酸素は職場環境であり、効率を上げる為には士気が上がる様な環境が必要になります。

仕事が面白く無ければ現地社員は仕事を致しません。人材の選択をする際にJD及びESが候補者にマッチングするかどうかを確認するは当たり前ですが、その次に重要な事は職場環境が候補者に適合するかどうかを確認する事です。オーストラリアの大企業（従業員数が200名以上）では社内規定等のマニュアルが社員用の企業ホーム・ページに掲載されておりますが、新・転入社員の多くは全く見向きもしません。よつて、入社時のオリエンテーションは必修となります。社内規定を一読し、理解した旨の覚書を頂く事により社内のコミュニケーションも向上すると共に解雇時の揉め事も減少出来ます。

職場環境を作るのは社員でありますから、新しい人が入社する事により社内の雰囲気つまり、社内文化は変貌致します。トップ・マネージャーが入れ替わった場合自分に合った環境に変える為、部下の村移動が生まれます。つまり、働いていた前の会社から以前の部下を自分の働いている現在の会社に引き込もう努力致します。よつて、トップ・マネージャーを入れ替えるという事は社内の部署を一刷すると考えるべきであります。

職場環境は生き物であり、此れにより企業の収益も左右されます。職場にはプロフィット・センターになる人材もおればコスト・センターでしかない人材もありますが、それらが網の目の様に複合して職場環境を形成しております。これらの組み合わせが候補者に対するESを築いて行きます。