

物流業界の人材採用①

もし、あなたが物流に関わる企業の採用責任者や経営者であれば、どのような人材を採用したいと思うでしょうか。「優秀な人材」という答えが返ってきてしまうのが、「優秀な人材」とはどのような人材でしょうか。

例えば、外資系企業A社の採用責任者と日本企業B社の採用責任者になった気持ちになって考えてみてください。

まず、あなたがA社の採用責任者だったとします。英語が堪能だが物流業界経験が少ない優秀な人材「英語は得意ではないが物流業界の経験が豊富で優秀な人材」のうち、物流部門に配属する場合、どちらの人材を採用するでしょうか。次に、B社の採用責任者だったとして、同様の2人のうち、どちらを採用

「今」必要な能力を吟味

用するでしょうか。職種やポジションによって一概には言えませんが、一度、真剣に考えるのも良い機会になると思います。

これは、実際に私が感じた事例の一つです。外資系企業と言えは英語力が最優先されていると思われがちですが、本当に採用に成功され、適材適

常識・ルールとらわれず

所に良い人材を採用できている企業は、過去の常識や暗黙のルールにとらわれるのではなく、その仕事に一番必要なスキル

や経験はどのようなものかを徹底的に考え、追究し、採用しているように思います。例えば、今の目線で本当に必要なものが、海外とのやり取りなのか、物流の現場推進力や対応力、インフラ構築、協力会社とのネットワークづくりなのかどう

かによって、全く異なるのではないかと思えます。

例えば学歴や有名企業への在籍、英語力といったものになっている企業が多い傾向にあるのではないのでしょうか。

入社後のミスマッチを無くすためには、入社時の選考に力を入れていかなければならぬことはもちろんですが、同時に物流業界経験者に入社後の英語力向上を求めたり、物流業界経験の少ない英語が堪能な人材に、入社後の物流業界での経

かにも様々なことを検討しなければなりません。今、本当に必要なもの何かを徹底的に考えることがとても重要なキーワードだと思えます。特に、日本企業では、この辺りの「優秀な人材」の定義が、今、目の前で本当に必要な最優先しなければならぬものではなく、

経験を積ませたりと、様々な柔軟な対応や検討をできる企業が、変化の激しい時代に更に成長を加速させているのではないかと思います。

今回は、外資系企業と日本企業について英語力などを一つのテーマに記載しましたが、このように、外資系企業ではあるけれど、「英語力」という課題を一定のポジションまでは横に置いておき採用に成功している企業

と、日本企業ではあるけれど、「英語力」を必要とされないポジションにおいても「英語力」が意識され、良い採用をできていなかった企業もあるようです。今、何を必要としているのか。自社に置き換えて考える良い機会にしてははいかがでしょうか。

ロジコンシエル

代表取締役 近藤 正幸



こんどう・まさゆき 2009年ロジコンシエル設立。物流マッチングサイト運営のほか、物流業界に特化したM&A(合併・買収)仲介や人材紹介サービス「ロジヒューマン」を運営。17年ラストワンマイルソリューション設立、代表取締役就任。20年2月起業支援団体ドリームゲート内のラストワンマイル・シェアリングデリバリー部会の部会長に就任、起業・成長支援にも携わる。