

物流業界の人材採用 ③

中途採用を検討している企業の採用責任者や経営者であれば、即戦力を採用したいと考えるのは当然でしょう。それでは、即戦力とはどのような人材か、一つの事例から考えてみたいと思えます。

中小物流事業者の採用責任者の中には、「〇〇業界の人は即戦力にならない」「〇〇企業の人はずらには合わない」といった過去の失敗経験を引きずったまま固定観念を持っている方もいるでしょう。しかし、本当にその業界の人が即戦力にならないのか。「その企業の人があわないのか」ということを考える必要があります。大企業では様々なグループ企業があり、様々な地域や規模の事業所が存在します。ある業界では、新卒採用の入社後の配属先は、出身大学あるいは大学のランクによって、おおよそ暗黙のルールが決まっております。スタートラインが既に違うといったところもあるようです。

即戦力って何だろう

大企業の中で多くのライバルよりもいち早く出世するためには、出世コースと言われる最短ルートの経験が良いかも知れませんが、中小企業への転職の際、中小物流事業者の採用の観点からすると、必ずしもそうではないケースも多々みられます。もちろん、個々の能力や適性を見極めていく必要があります

固定観念いったん捨て

が、経験値といった点では大企業で求められるものと中小企業で求められるものに違いがあるケースが多いのも事実です。これは物流業界に限ったことではありませんが、例えば、大型店に配属され、その後同様に大型店数店舗を経験後、本社(本部)組織に配属され親会社や本体と言われるような組織を長く経験されたAさんと、本社(本部)組織での経験は無いものの、小さな店舗、営業所を経験後、様々な子会社やグループ会社を経験しているBさんでは、どちらの人材を採用したいと思うでしょうか。

答えは、どちらのケースもある、というのが正解ではないでしょうか。何も情報が無い状態でこの情報だけを基に中小物流事業者からアドバイスを求められれば、後者のBさんと答えるでしょう。しかし、Aさんのような経歴の人でも、プレイングマネジャーとしてマルチに様々なことに柔

軟に対応できる人もいれば、大企業では通用したものが、中小企業ではなかなか戦力にならない、といった人もいます。

同様に、Bさんのような経歴の人でも過去の経験がヒタツとはまり即戦力になる人もいれば、大企業の子会社あるいはグループ会社では力を発揮できたものの、中小企業で特にオーナー系企業ではなかなか即戦力にならない、といった人もいます。このように、〇〇だからダメとか良いといった形で決め付けるのではなく、一度、まっさらにした状態で、自社の理念や考えに合う人材であるかどうかを考えることがとても重要です。また、中途採用では、その人が在籍している企業のイメージやブランドに大きく左右されることが多く、その人の本質や細かい経歴に目がいきづらくなってしまうかもしれません。しかし、そのような時こそ、前述記載のAさんBさんの事例を思い出してください。



ロジコンソネル

代表取締役 近藤 正幸

数千規模の企業であれば数千通り、数万規模の企業であれば数万通りの人材がいるということになるでしょう。