

人事部の判断と、役員の判断では、判断基準が違うのが当たり前です。

評価(スキル)とは主に

1. テクニカルスキル
 2. ヒューマンスキル
 3. コンセプチュアルスキル
- の3点に代表されるものとなります。

人事部の対応面接において

その会社に入社して、将来に渡り、期待する貢献効果を描けるかどうかを、人物・能力・意欲 等々で見極める「前提判断・序列判定」が主となります。新卒者の場合は特に上記スキルの 1. 2. を中心に評価されるのが一般的といえます。つまり自己アピールの際も、現実的な判断をクリアーさせられるような回答・対応が、必要になってくることとなります。

役員の対応面接において

その会社に入社し一定の期待貢献を適えてくれるであろう者として人事部の評価判断が出されての、役員面接の対象者であることを念頭に置きましょう。つまり役員面接の時には、仕事に対しての具体的な質問事項よりは、3. に代表されるような、将来性や勤務意欲等の見えないモノに質問が多くなされる傾向が強いといえます(技術系等の場合は、一概に言えない場合もある)。

また会社によっては、役員面接が最終確認(人事部の採用選考)の意味を持つ場合もあります。(基本的な人事採用権を人事部が持っている場合)

通常は、新卒者の方々の倍以上の年齢を超えた方々とのやり取りになりますので、無理に自分を取り繕ったり、虚勢を張っても、確実に見透かされます。またそういった姿勢は積極性への評価ではなく、確実にマイナス評価となりますので、「素直な自分を出す」ことを心掛けたいものです。

つまりは、面接の段階に応じて、自己アピールの方法・内容・表現も自ずと変えなければならないことを意識しておきたいものです。

かといって、人事・役員の両者の対応に基本的な違いや嘘があってはNGですよ！