

# 戦略的採用のホイール・モデル

ホイール・モデルのテンプレートの使い方は、リクルートワークス研究所『戦略的採用論』をご参照ください。  
<http://www.works-i.com/research/2015/recruitment/>

## ホイール・モデルのポイント

前提(Input)→プロセス(Process)→  
 成果(Output)のIPO構造

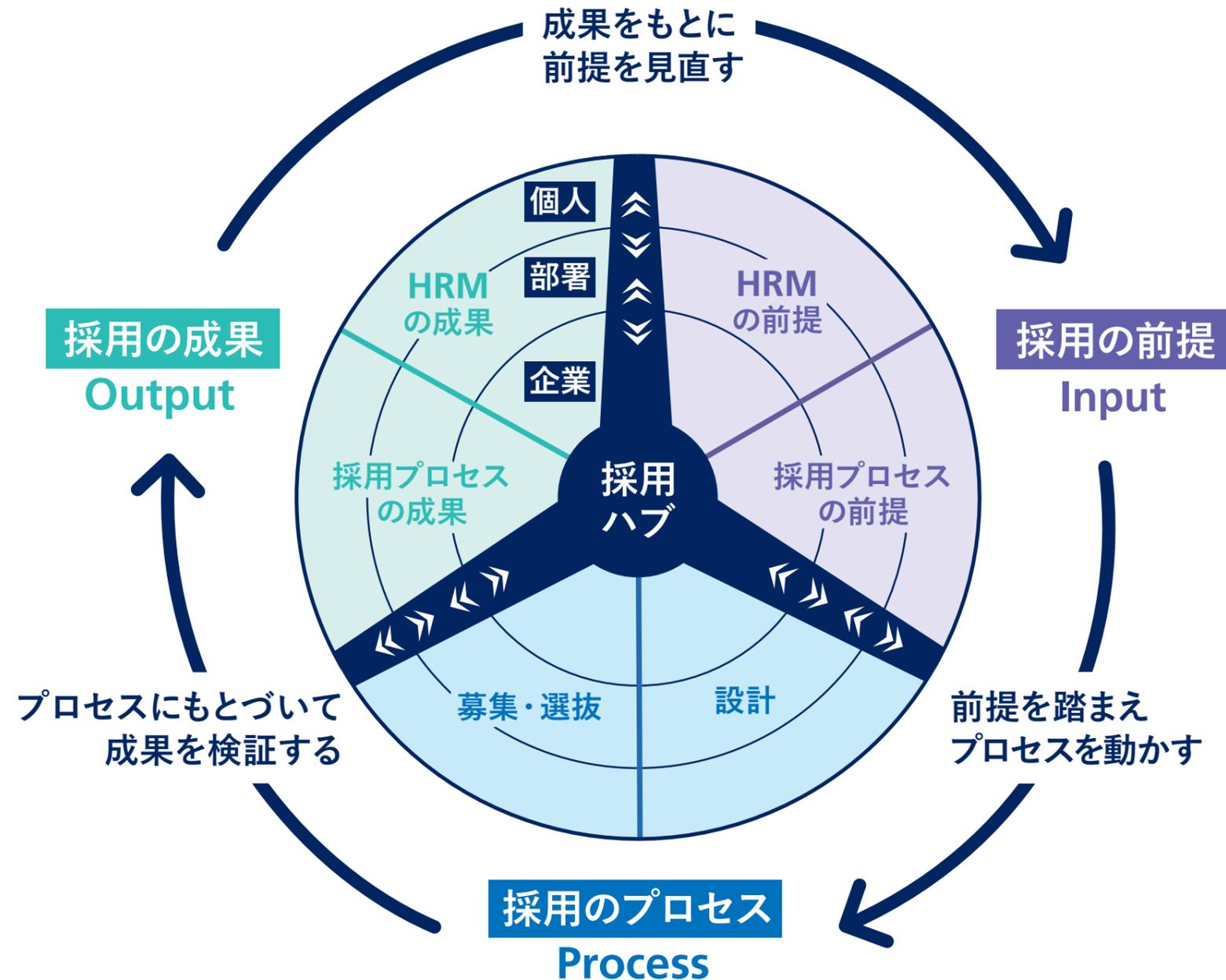
- 「採用の前提」はHRMの前提と採用プロセスの前提、「採用プロセス」は設計と募集・選抜、「採用の成果」は、採用プロセスの成果とHRMの成果からなる
- 前提と成果には、採用そのもののものと、HRMレベルのものがある
- 募集・選抜は、採用の一部であって、全体ではない

企業レベル・部署レベル・個人レベルの  
 組織に関する3層構造

- 企業の採用モデルなので、個人レベルに求職者は含まない
- 人事部やエージェント会社が代行することがあるが、モデル上は本来その機能を持つはずの組織階層に着目する

IPOと3つの組織レベルを統合する  
 「採用ハブ」が要となる

- 採用ハブは、戦略にもとづき採用の全体像をデザインする
- 採用ハブは、多様な関係者・要素を結合し、最適化する
- 採用ハブによって、フィードバックループを機能させ、採用を進化させ続ける

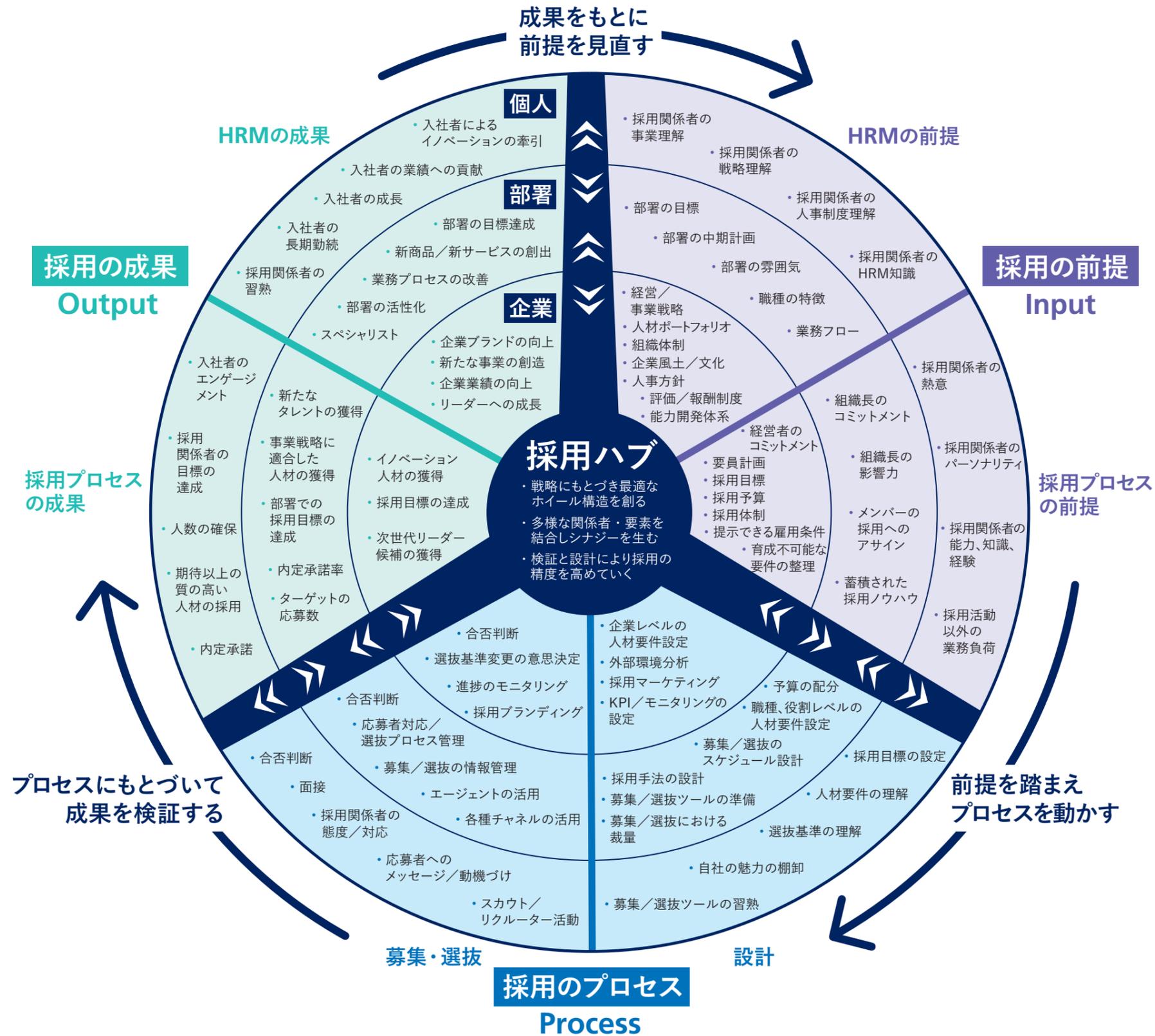


## 組織階層の説明

- 個人** 企業内で採用に関わる個人(例:採用担当者、面接官など)
- 部署** 企業内で特定の機能を担うチーム・組織(例:部・課・プロジェクトチーム)
- 企業** 採用の意思決定を行う最上位組織(例:企業、カンパニーなど)
- ↑ ↓ 組織階層間のコーディネーション

# 戦略的採用のホイール・モデル 例

採用活動全体に影響を与える項目例



# 戦略的採用のホイール・モデル **テンプレート**

**例**を参考に貴社の採用活動に考慮すべき項目を洗い出し、全体的な採用設計の現状把握や課題抽出にご利用ください。

