



求人の考え方





施策を講じてすぐに採用できるとは限らない



求人はタイミングによって反応率が大きく変わる

反応率が上がる時期
1～3月

- 年末や期末を区切りとして退社するケースが多い
- ボーナスをもらってから退職しようとする人も多い

反応率が下がる時期
年末時期

- 繁忙期の為、会社から引き止められるケースも
- 年末までを区切りとする場合も多い為、求人が動きづらい

自社が求める人材が新卒なのか、中途採用なのか？でも反応率は異なる

求める求職者がどのような事情を抱えているのか？を考慮した上で採用活動を進める



求人を始めるタイミング



自分一人の売り上げで、一人分の人件費をまかなえるようになったら

- 採用するスタッフがすぐに売り上げが作れるとは限らない
- 特にマニュアルをテストする段階の場合は、
狙った数字がでないことも考慮する必要があります

スタッフが売り上げなくても給与が支払える状態を作ってから求人を開始する



次のスタッフを雇用するタイミング



- 雇用したスタッフの売上げがアッパーに達したら
- 日別平均新規問い合わせ数が、日別入客数を上回ったら
- 時期尚早に採用すると新規が分散し、成長が鈍化する
- 売上げに対して人件費の比率が大きくなり経営を圧迫する

店舗ビジネスで最も重いコストが人件費

採用のタイミングを間違えると利益が残らなくなる



どのタイミングで採用するか数字で判断することで安定した経営ができる