

● ビジュアル解説

人材輩出企業に学ぶ ヒトづくりの仕組み

PMIコンサルティング株式会社 代表取締役 有田暁生

◆人材の枯渇状況に陥らないために

事業を成功させるための人材が貴重である以上、魅力的な労働環境を作り上げ、求めるべき人材を採用し、その才能を最大限に高め引き出すことができる企業だけが競争に勝ち残っていく。しかしながら、多くの企業は、人材の採用も難しく育成もままならないという状況に陥っており、人材の枯渇は、ますます深刻の度合いを深めているように思えてならない。

一方、高い業績を維持し続けている企業を注意深く観察してみると、その業績が強固な人材力によって支えられていることが分かる。しかも、そのような企業は、潤沢な人材を擁しつつ、世に優れた人材を輩出し続けている。例えば、リクルート、IBM、GEなどは、代表的な人材輩出企業と言っていいだろう。では、人材輩出企業と人材枯渇企業では、いったいどこが違うのだろうか。本稿では、その要点を分かりやすく【図】にまとめて解説する。

■有田 暁生 (ありた あきお)

人事、組織、マーケティングなど、多岐にわたる分野で、多くの企業に対するコンサルテーションの実績を持つ。PMIコンサルティングを設立し、ソリューション提供側の論理によってのみ構成されていたコンサルティング・ソリューションを、すべて「人」の学習と成長の観点から見直す。企業の競争力の源泉である「人」を徹底的に洞察する独自のアプローチは、多くの企業から注目されている。

<http://www.pmi-c.co.jp/>

構成

1 人材の育成を後押しする “学習のベクトル”

人材輩出企業と人材枯渇企業との違いは、人材の育成を強力に後押しするような首尾一貫した“学習のベクトル”の有無にある

2 4つの“学習のベクトル”

“学習のベクトル”は、企業の成功要因と連動しており、4つのパターンに分類することができる

3 優れたマネージャーの要件

人材輩出企業には、“学習のベクトル”を現場で実践化することができる優秀なマネージャーが存在しており、3つの要件を具備している。これらの要件も、“学習のベクトル”によって方向性が異なる

4 優れたマネージャーに なりえた理由

優れたマネージャーの育成過程には多くの共通点があり、その法則性に基づいて、マネージャーの育成プログラムを構築することができる

5 育成プログラムの着眼点

本当に効果のある育成プログラムは、ワントゥーワンの対応が基本となる