

人事戦略と人材育成

経営資源とは…「ヒト」、「モノ」、「カネ」そして、「ジョウホウ」。

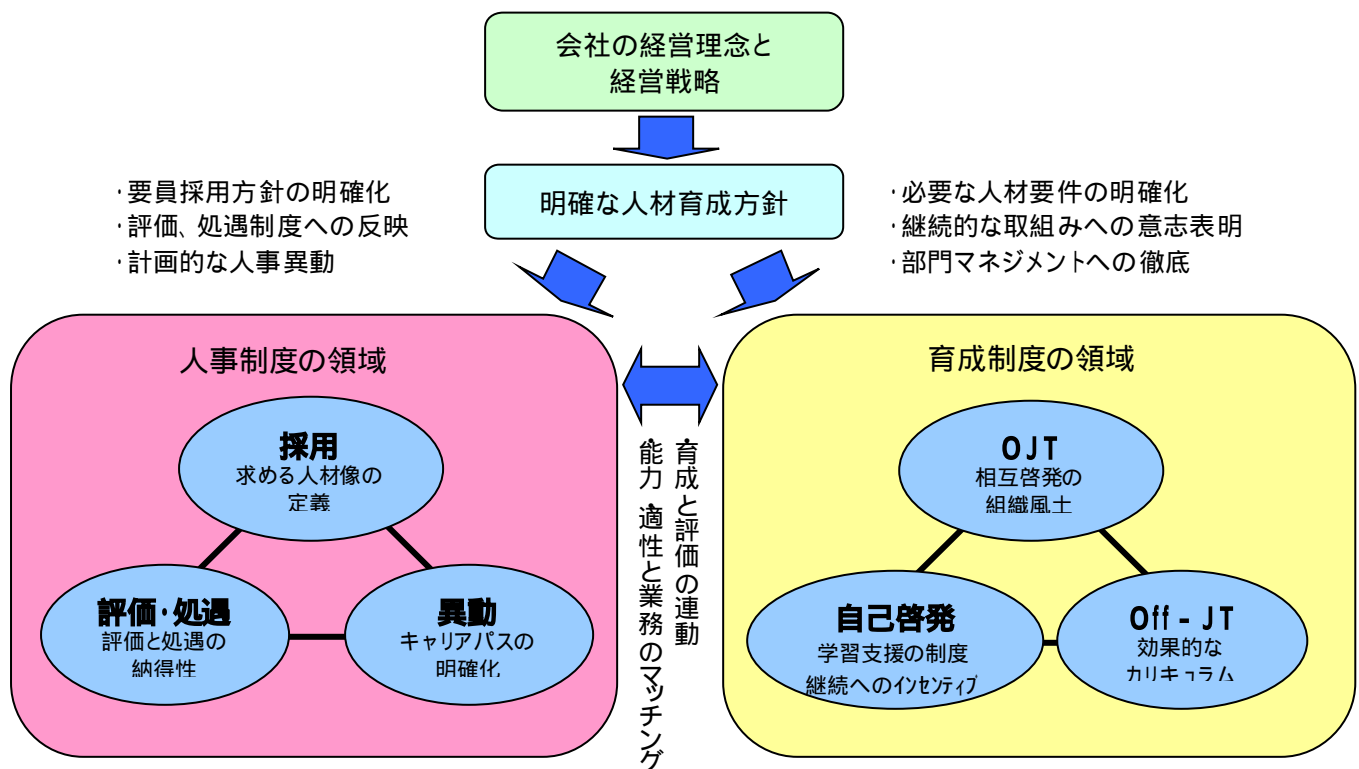
そして、最も重要なのはと問われると多くの方は「ヒト」と答えるでしょう。商品を作り、サービスを提供する…、たとえインターネットの時代になっても何らかの形で「ヒト」は介在します。

そうすると、企業にとって人事戦略と人材育成こそが最重点課題であるべきでしょう。

多くの社長さんとお話すると、「うちの会社では、OJTで人材育成をやっているよ。」と胸を張っておっしゃいます。本当にそうでしょうか？

「では、OJTによって、それぞれの社員さんがどのような能力をどの程度身につけておられるのか把握できていますか？」と尋ねると、殆どの社長さんは「OJTは仕事そのものだから、そこまで具体的には…」と、あまり歯切れが良くありません。

職場での人材育成でOJTが最も効果的であることは否めません。しかし、OJTも「トレーニング」である以上、目的や目標、そして手段が明確になっていることと、その効果の確認と検証が必要です。いわゆる、P D C Aのマネジメントサイクルです。



人材育成は、会社の経営理念や経営戦略のもと、「自社にとって必要な人材像」が明確に定義され、どうやって社員を育成、処遇していくかの人事戦略を持つことが原点です。

その上で、「仕組み」として人事制度や育成制度が一連のストーリーとして、お互いに密接に関連しながら展開されていくことが重要なのです。

…「こりゃ、難しいぞ！」と思ったら、JMB Sにご相談ください！