

情報番号：17111401

テーマ：人材育成の必要性／方向性

著作権者：中小企業金融公庫

1. なぜいま人材育成が必要なのか

企業間競争のグローバル化やIT化の進展等、経営環境の大きな変化を受け、企業は今までにないし烈な競争に直面しています。こうした厳しい環境下で、企業として存続・発展していくためには、迅速に、しかも低コストで、他社を凌ぐ競争力を獲得することが不可欠となっています。

これを人事面から捉えれば、職種・職務毎にプロフェッショナルな人材を迅速に確保することが必要と言えます。つまり、すべての企業にとって、優れた人材を迅速に確保し、それを最大限に活用できる体制を整えることが、重要な経営課題となってきているのです。

こうした状況を映じ、大企業では、外部から専門的な知識・経験を有する人材を数多く採用し、それらの人材を競わせることで、短期間で人材高度化・競争力強化を図ろうとしています。

しかし、中小企業では、資金面等の制約から、外部から多くの人材を短期間に確保することは困難です。このため、中小企業においては、社内人材を計画的且つ迅速に育成・高度化することが、従来にも増して大きな経営課題となっています。

2. 人材育成の方向性

従来の人材育成とは、終身雇用・年功序列型の人事制度のもと、研修やOJTによりじっくりと時間をかけて一律の能力を習得させるというもので、プロフェッショナルな人材を育成するものではありませんでした。

しかし、いま中小企業に求められているのは、自らの果たすべき役割を責任を持って遂行し、成果をあげていける自立した人材を、迅速に育成することです。社内だけで通用する人材ではなく、社外でも通用するような人材を社内に確保してこそ、厳しい経営環境下でも成長・発展することが可能になるのです。

こうした人材を育成していくためには、(i)自社の業績向上のために求められる人材像を明確化し、社員をその人材像に近づけていくような計画的な人材育成の仕組みを整備していくとともに、(ii)年齢等に関係なく、自社の業績向上に貢献した社員を正當に評価し、給与・報酬面にも反映させていく仕組みを取り入れていくことが必要です。

以下、本項及び Jfax 情報番号：17111404～17111406 では近年注目を浴びている人材育成手法である「コンピテンシー型人事制度」について、Jfax 情報番号：17111407～17111408 では人材育成にも効果大きい「目標管理制度」について、図表やケーススタディー等を交え、わかりやすく解説します。

参考文献

- | | | |
|----------|-----------------------|---------|
| 1) 太田隆次著 | 『コンピテンシー人事活用の仕方』 | 経営書院 |
| 2) 太田隆次著 | 『アメリカを救った人事革命コンピテンシー』 | 経営書院 |
| 3) 本寺大志著 | 『コンピテンシー・マネジメント』 | 日経連出版部 |
| 4) 河合太介著 | 『よくわかる成果主義』 | 日本実業出版社 |

(出典)

中小企業金融公庫 経営情報部 経営相談シリーズ
「中小企業の人材育成戦略」
掲載内容の無断転載を禁じます。