

前向きな人事15の施策

不況期の今こそ、次の成長への布石を打とう！

クレイア・コンサルティング株式会社 シニアコンサルタント 桐ヶ谷 優

■未来に向けた人事マネジメントの再考を

世界的な経済不況の影響を受け、業種業界を問わず、多くの企業が組織・人事の再考を迫られています。組織・人事の世界では昨年の秋以降、正規・非正規社員の削減、新卒予定者の内定取り消し、報酬の一律カット等、厳しい取り組みが行われてきました。これらの施策は業績低迷に直面する企業に一定のコスト削減効果をもたらしたものの、一方で、組織の至るところにひずみを生み、社員の士気を低下させているのも事実です。

先の見えない不況が続く中、経営者や人事部門は組織・人事の問題にどう対処すべきなのか？一言で言えば、それは「未来に対するシナリオを描き、社員にきちんと提示することで社員の前向きなやりがいや希望を引き出していくこと」ではないでしょうか。本稿ではそのための具体的な施策を15項目にまとめました。不況の今だからこそ自社の人事マネジメントの方向性を再考し、来る成長期に向けて飛躍できる準備を整えておくことが必要であり、そのために経営者や人事部門の皆様にはぜひ「前向きな」視点を持っていただきたいと思います。

構成

- 人事施策1 組織の方向性や目標を提示し、個々人がやるべきことを伝える
- 人事施策2 目標設定の精度を高め、部下の納得感を引き出す
- 人事施策3 自社の人件費の状態を可視化する
- 人事施策4 社員の意識を把握し、前向きなやりがいを引き出す
- 人事施策5 採用において個人の価値観と組織風土の適合度を重視する
- 人事施策6 若手に適切な自己認識を与え、早期戦力化を図る
- 人事施策7 現場のOJTを仕組み化し、人材育成機能を強化する
- 人事施策8 教育研修を内製化し、社内トレーナーを養成する
- 人事施策9 上司のマネジメント力を強化する
- 人事施策10 人材の質的な管理を通じて、人事異動を柔軟に行う
- 人事施策11 昇格・任用基準を厳格に運用し、次世代リーダーを発掘する
- 人事施策12 社員間の対話を促し、メンバー間の協力関係を強化する
- 人事施策13 社員の貢献度を適切に評価し、優秀人材を確保する
- 人事施策14 中高年齢層を活性化する
- 人事施策15 再雇用者を積極的に活用する

■桐ヶ谷 優（きりがや まさる）

1972年生まれ。慶応義塾大学文学部卒。人材ビジネス企業のパソナ、外資系コンピューターメーカーのデルにて計8年間現場人事の経験を積む。その後、国内系人事コンサルティングファームを経て、02年クレイア・コンサルティングに入社。総合商社、電機メーカー、エアライン、百貨店、ITベンチャーなど、幅広い業種・業界を対象に人事制度の設計・導入や人材育成体系の構築等を手がける。また、セミナーでの講演や雑誌への寄稿等も行う。

■クレイア・コンサルティング株式会社：組織・人事領域の経営課題を専門に扱うコンサルティングファーム
〒108-0074 東京都港区高輪1-5-4 常和高輪ビル3F

●TEL：03-5792-4601 ●FAX：03-3447-0832 ●URL：<http://www.creia.jp>

