

人事の逆説 20

— 経営と現場から感謝される人事部になるために —

エクスピリットパートナーズ株式会社 代表取締役社長 三城 雄児

■あえて逆説から本質に迫る

果たして人事部門は経営や現場から感謝される魅力的な部門になれるのか。一般的に、人事部門は経営からあまり頼りにされず、現場からは嫌われる傾向にある。こうした状況下で、人事部門改革が叫ばれて久しい。しかし、一向に改善の兆しはない。そもそも人事部門なんて嫌われるのが当たり前と割り切る部員も多い。

人事の仕事は本来もっと面白いし、もっと魅力的な仕事のはずだ。人事を考えるという行為は、経営に大きく貢献し、社員の幸せに深く関与することだ。

人事の本質を本気で考え抜くと、これまで人事部門が行ってきたことが逆説的に見えてくる。本稿では、人事部門がこれまで信じてきた説を少し異なる観点から見つめ直した。ただし、この行為は、これまでの人事を否定するものではない。本当に大事なことを考え抜くというのが本稿で伝えたい主要メッセージだ。読者には、本稿の逆説を自ら熟考することで、人事の本質に少しでも近づいてもらいたい。

構成

- 逆説01 不況期こそ改革のチャンス
- 逆説02 フレームワークを使うと思考が減る
- 逆説03 プロダクトアウトにならない
- 逆説04 米国式人材マネジメントを導入しない
- 逆説05 戦略人事を目指さない
- 逆説06 社内コンサルタントになろうとしない
- 逆説07 いわゆる成果主義に自信を持つ
- 逆説08 キャリアディベロップメントプログラム(CDP)を導入しない
- 逆説09 これからはダイバーシティだと騒がない
- 逆説10 経営理念をエリート社員たちにつくらせない
- 逆説11 会社は誰のものかと考えない(「三方よしの精神」を知る)
- 逆説12 「人を育てる」のではない(「人が育つ」人事をする)
- 逆説13 上司部下を強化しない(筋交い型コミュニケーションを強化する)
- 逆説14 メンター&メンティー関係を気楽な関係にしない
- 逆説15 スキルマップはつくらない
- 逆説16 教育研修体系は毎年壊す
- 逆説17 グローバルを目指さない(トランスナショナルを目指す)
- 逆説18 人事ではなく経営と財務と多言語を徹底的に学ぶ
- 逆説19 人事部こそ研修を受ける
- 逆説20 「世界に通用する」ではなく「自社に通用する」人事をつくる

■三城 雄児 (みしろ ゆうじ)

エクスピリットパートナーズ株式会社 代表取締役社長。ビジネス・ブレークスルー大学 准教授
早稲田大学 トランスナショナルHRM研究所 客員研究員。日本人材マネジメント協会 幹事
特定非営利活動法人日本イーラーニングコンソシアム 執行役員

早稲田大学政治経済学部卒。株式会社富士銀行、株式会社マングローブ、株式会社日本経営システム研究所、ベリングポイント株式会社(現プライスウォーターハウスクーパース株式会社)を経て、2009年にエクスピリットパートナーズ株式会社を設立。2010年4月よりビジネス・ブレークスルー大学の准教授に就任。現在は、組織人事戦略のコンサルティングを手掛けながら、ビジネス・学校・スポーツの各領域に向けた教育事業に参画している。人事制度構築、教育研修、従業員満足度調査、360度評価、管理職・新人研修など、伝統的な人事コンサルティングの他に、教育改革、プロジェクトマネジメント、海外現地法人の人事改革・駐在員教育などに取り組む。

●エクスピリットパートナーズ株式会社

〒163-0532 東京都新宿区西新宿1-26-2 新宿野村ビル32階 URL: <http://www.exspiritpartners.com>

