

現場で実践！

「人事のキホン」要点解説(下)

仕事と役割／採用のキホン／教育のキホン／評価のキホン

人事政策研究所 代表 望月 禎彦

●「儲かる人事」を志向しよう

「人事マネジメントとは企業が儲かる経営ツール。『儲かる人事』であるべき」が望月の持論です。今でこそ、大手企業は同様のコンセプトで人事の再構築を進めていますが、中堅企業では少数と感じます。さらに良くないのは、大手のやっている人事制度や仕組みを、規模に応じてダウンサイジングして導入することです。これでは、いつまで経っても『らしさ』を実現できるわけがありません。大手のやらないきめの細かさ、着眼点の鋭さを商品・サービスのウリにするのであれば、人事マネジメントも同様であるべきです。31歳で起業し、30年間どっぷりと中堅企業の人事コンサルに浸かってきた望月の「へそ曲がり」な「人事のキホン」理論を先月号に引き続きご紹介いたします。

目次

1 人事部門の仕事と役割

- 1-1 人事のゴールと勤所
- 1-2 人事部門の3大仕事領域

2 採用のキホンを学ぶ

- 2-1 価値観中心採用
- 2-2 大手がやっていないことをやる

3 教育のキホンを学ぶ

① 中長期人材育成計画の作り方

- 3-1 教育思想と2つの育成計画
- 3-2 社内大学をつくろう！

4 教育のキホンを学ぶ

② プレイングマネージャーの育て方

- 4-1 新しい時代に必要な3つの要素
- 4-2 求められる3つの力
- 4-3 効果的な教育カリキュラム

5 教育のキホンを学ぶ

③ コンピテンシーを教育に使う

- 5-1 コンピテンシー概論
- 5-2 教育版コンピテンシー：『簡便法』を活用し1日で完成する
- 5-3 導入事例：実績をたちまち20%アップさせた機械商社

6 評価のキホンを学ぶ

- 6-1 評価思想と2つの着眼点
- 6-2 評価の2軸
- 6-3 中堅企業の『ジョブ型』導入ポイント



●望月 禎彦 (もちづき よしひこ)

1960年生まれ。立教大学卒業後、ユニ・チャーム株式会社にて営業を経験後、人事部にて採用、研修の実務を経験。92年独立。支援先を中堅企業に絞り、支援先企業が人事政策面で1人立ちできるよう徹底的に指導するのが特徴。「行動」をベースにした独自の理論を駆使し、「出来る人」を着実に増やし、成果につなげる。実際の支援先は30年間で400社を超える。

2000年には、そのノウハウを結実させたソフトウェア「コンピテンシーマスター」を、2010年には、人事評価ASPシステム「コンピリーダ」を開発し、ユーザー数は累計3,000企業にのぼる。その導入先は上海、台湾にも及んでいる。

また講演では、コンスタントに年間1,000名超の経営者/マネージャーに実践ノウハウを提供。2011年には、30年間のノウハウを体系的に提供する塾形式の「望月人事クラブ」を主宰し、全国各地に『出来る人を増やす』活動を推進している。

近著に『なぜあの会社の社員は、「生産性」が高いのか？』（フォレスト出版）、『部下ノート』がすべてを解決する』（アスコム）など。

人事政策研究所 〒146-0085 東京都大田区久が原6-8-19 TEL：03-5700-6830 URL：http://www.jinji-k.co.jp