



企業が求める人材は 昔も今も変わっていない！！



企業は環境の変化や成長に合わせて、絶えず人事評価制度の改革や採用基準の見直しを行いつつ、優秀な人材の確保に力を入れていかなければいけない。儲かるビジネスモデルを機能させていくためには、それが必須要件となってくるからである。

特に最近ではアベノミクスが功を奏してきたことも影響しており、人材マーケットそのものが『売り手市場』になっており、企業が求める人材を確保していくのが非常に難しい状況になってきている。様々なクライアント企業で「人が足りない」、「募集を掛けても応募してくる人そのものが少ない」といった声を耳にすることも多くなっている。

昔と違って企業の人材構成や採用基準が大きく変わってきているのは事実である。管理職のポストが限られていて、新卒の半分以上が管理職になれない時代でもある。また、中途採用や外国人の採用、パートタイマーやアルバイト、派遣など雇用形態の多様化が進んでおり、入社年次などの属性を基準にした一律評価・群団管理が不可能な時代にもなっている。

このような時代においては、人事評価の在り方も一律評価から個人ごとの評価に変えていかざるを得ない。だから目標管理制度に工夫を凝らしたり、職種・役職を評価付けする職務主義、個人の業績にスポットを当てる実績主義を導入しようとしている企業が増えてきているのも現実である。

ただ、個人の能力評価を重視していくと個人プレーに走りがちになる。チームでの仕事を軽視したり、地味で評価に結び付かない仕事は避けてしまうということになったりすると会社としては問題である。それで失敗している企業も多い。個人技で会社の業績に大幅に貢献できることなど限られているからである。また、「創造的でパーソナルな仕事」もそれほど沢山ある訳でも無い。

やはり組織は人の集団である。「一緒に気持ちよく仕事ができる人」「組織のパフォーマンスが上がる環境づくりができる人」が評価を得られる制度にしていく必要がある。誰とでも円滑な意志疎通が出来る人、みんながスムーズに仕事が進められるように縁の下の力持ちになれる人が、今の時代でも必要だということである。昔からこの基準は変わっていない。

企業間の競争がいくら激しくなっても、個人、個人が個々に戦いを仕掛けていくものではない。また、会社組織は個人の能力や実績を競う場でも無い。競争が激しくなればなるほど組織は結束を強化し、一枚岩になっていく必要があるのである。いくら人事の評価の仕組みが変わってきても、会社組織の人間関係の重要性は変わってはいない。「一緒に仕事がしたい」と上司や周囲に思わせられる人になっていくことは昔も今も一緒だということである。

人事評価制度を見直したり、採用基準を変更したりするのは良いが、その根本のところを間違えないでもらいたい。