

21世紀型企業への転換を図る

コンピテンシー特集 第2弾！！

21世紀型企業に求められる労務管理(人財の育成)

多くの企業は、“いかに人を育て、より高い目標に向かってチャレンジしていける環境を整えるか、そして、それをどう客観的に評価するのか”、といったことを課題として抱えています。今、この課題に取り組む手法として、コンピテンシーが脚光を浴び、コンピテンシーを導入している企業が増えています。

当所も、コンピテンシー導入について、先月号でご紹介させていただきましたが、大変大きな反響とたくさんのお問合せをいただきました。そこで今回は、お客様からのご質問が多かったものについて、お答えしたいと思います。

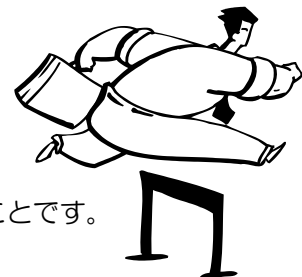
基本的なことですが…もう一度 ☆ コンピテンシーとはなんですか？

仕事のできる人とできない人、何が違うのでしょうか？

みなさんは考えたことありますか？

ずばり、コンピテンシーとは、

『高い業績をあげている社員の行動特性』のことです。

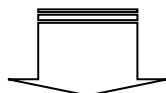


社内で高い業績を上げている社員のノウハウ、技術等を細かに分析し、何がその人を『仕事のできる社員』にしているのかを明らかにしたものです。

そして、この「コンピテンシー」を、社内の行動基準や評価基準に活用することで、社員全員の行動の質を上げていこうというものです。

たとえば…、できる営業社員のコンピテンシーとは、

“お客様に新商品の案内や改訂カタログを郵送する際に、担当欄の空いているスペースに「ご連絡お待ちしております。携帯電話 090-9999-9999」等と手書きで一筆添えている”





できるショップスタッフのコンピテンシーであれば…、

“現在、取り扱っている商品の良い所悪い所を説明できる”

“自分なりにお客様と懇意になり、定期的に、商品の良し悪しや使い勝手の情報を仕入れている”

企画職のコンピテンシーであれば…、

“他人が作成した資料で、よい部分があった場合、次回は、すかさず取入れている”

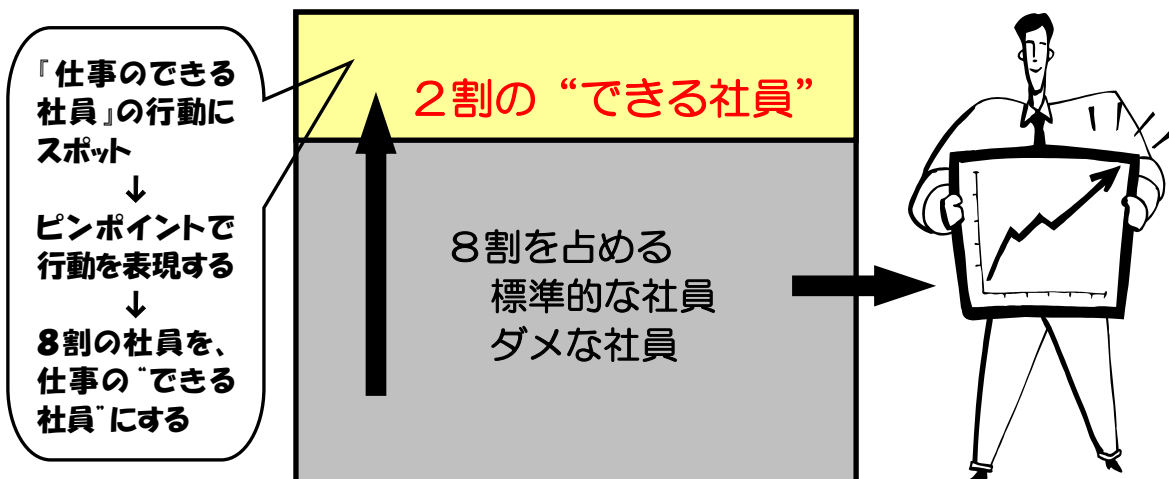
“文章なら「起承転結」、企画書なら「現状・対策・効果」という流れで、相手が、すぐ見て分かる仕上がりをしている”

などということなのです。

☆ コンピテンシーを導入する目的は？

社員の『行動』を飛躍的に変革させることです。

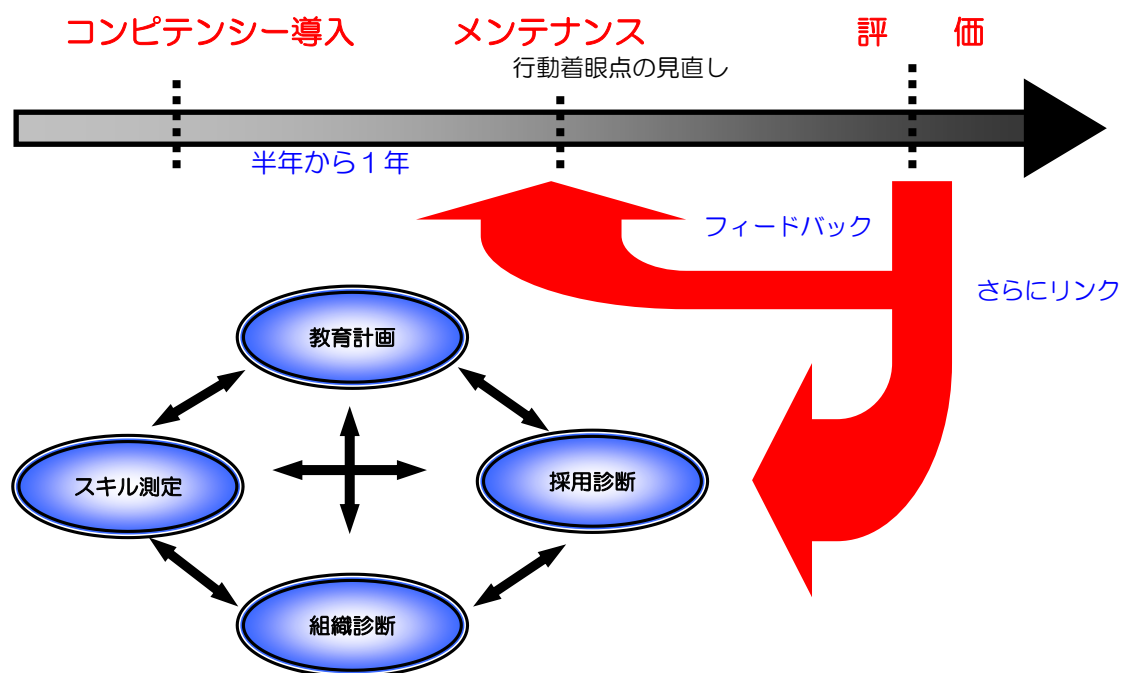
コンピテンシーの考え方は、それぞれの会社に2割位はいるといわれる“できる社員”にスポットを当て、他の8割の社員をすべて仕事のできる社員に育てようとするものです。



☆ コンピテンシーは、導入したらそれで終わりなの？

人間誰でも慣れが生じると、目標に対する行動が甘くなったり、目標達成意欲が減退するものです。そこで、当所では、定期的なメンテナンスを行うことをお奨めしています。

実際には、半年から1年ごとに、各コンピテンシーの見直しを行う必要があります。



さまざまな場面でコンピテンシーが活用できます。
個人スキル測定・採用診断・組織診断のみのご依頼も承ります。

☆ 期間はどのくらいかかるの？

自社なりのコンピテンシーをゼロから作成するには、相当の手間がかかるものです。ある外資系のコンサルタント会社に依頼し、面接、調査からスタートした場合、完成までに最低で**1～2年程度**を要し、コスト的には**約 1,000 万円以上**とされています。しかし、これでは、中小企業においては、時間的にも資金的にも無理があります。

そこで、岩城労務管理事務所が提唱するコンピテンシーは、当所のシステムをたたき台に、御社独自のコンピテンシーをスピーディーに作成しようとするものです。目安期間としては、2カ月～3カ月程度をお考えいただければと思います。

