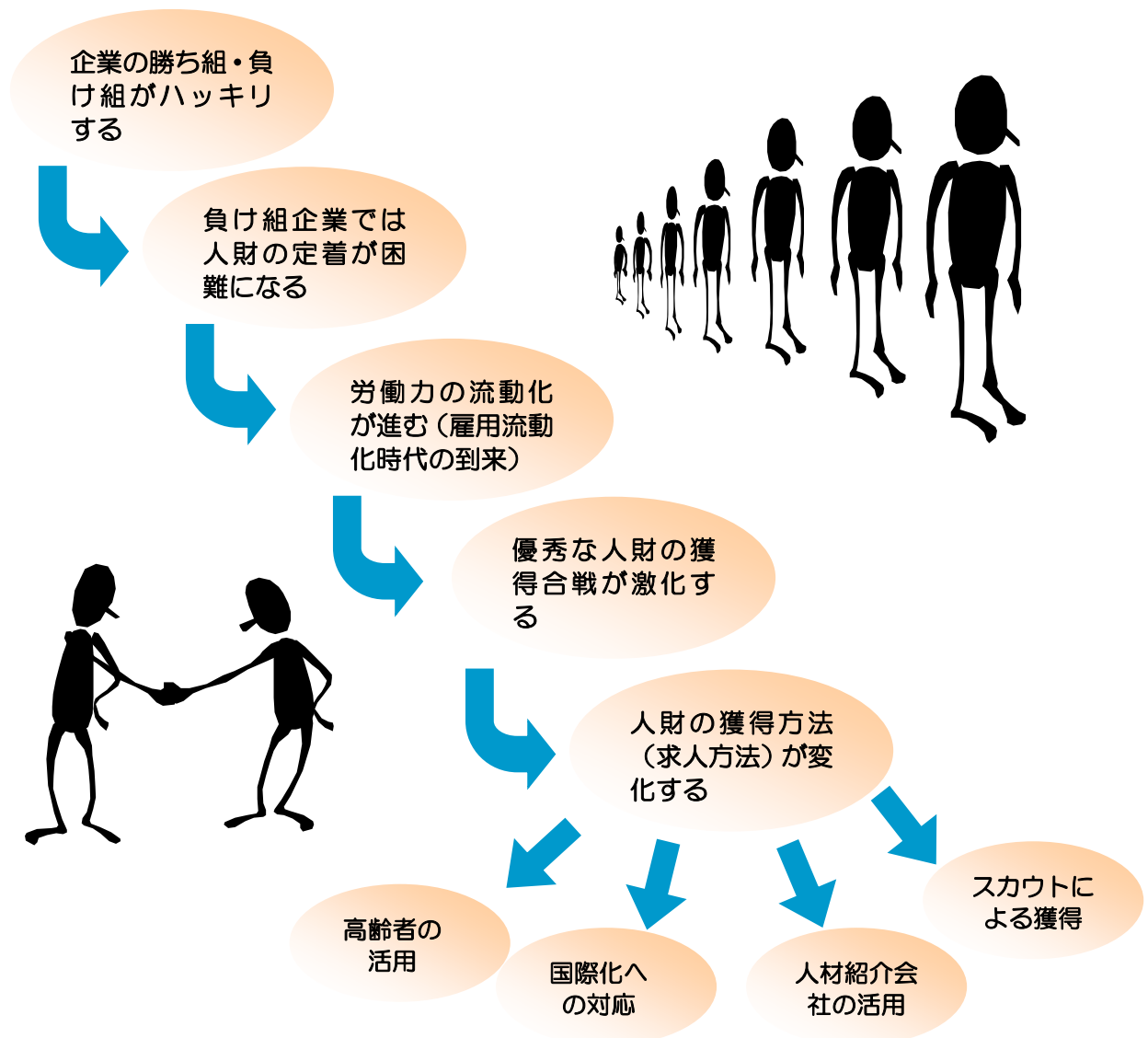


21世紀型企业への転換を図る

雇用流動化時代における“人材獲得術”

2002年！労働市場はこう変わる！



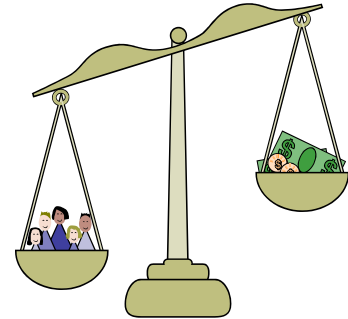
これまでの求人（ハローワークや求人情報誌の活用）から、インターネットを利用した求人・民間の人材紹介会社による人財の獲得・スカウトによる人財獲得が主流となりそうです。また、獲得した人財の定着、さらなる能力発揮のためのアフターフォローを行なうことが大切な人事管理となるでしょう。

21世紀における企業の成長は…、

いかに優秀な「人財」を獲得するかで決まる！

過去を振り返ると、「物」を作れば売れ、「お金」さえあればなんとかなる、といった感がありました。が、その一方で、「人」に関してはどうだったでしょうか？

経済の低迷が続き、経営が思うようにならないとき、「人」の大切さ（戦力としての価値）に気付かされることがあるのではないのでしょうか？



「金」「物」から「人」重視へ

雇用調整、リストラといった言葉が飛び交う毎日ですが、「あと数名でも『できる社員』がいたら、もっと業績が伸びるのだが…」「やりたい新規事業があるのだが、それを『やれる人財』がいない…」、というような声も耳にします。

では、どのようにしたら「優秀な人財」を獲得できるのでしょうか？ 新聞や求人情報誌に広告を出す。ハローワークに求人を出してみる。最近では、インターネットによる求人も多くなってきました。いくつかの方法があると思いますが、これからの企業活動において重要なことは、「人財は縁」とか、「人財は勝手にやってくる」といった過去の受身の態度を改め、「必要な人財は、こちらから出向いて獲得する」といった考え方に転換する必要があると思えてなりません。

21世紀型企业への転換キーワード その1



採用する（採る）



発想の転換が必要

獲得する（獲る）

人財を獲得するためには、賃金の見直し、休日休暇等の労働条件の見直し、プラス採用後の教育など、どのようなアフターフォローをするのかという人事管理の見直しが必要

21世紀における企業の成長は…

これから獲る“人財”で決まる！

経営者の皆様にお話を聞くと、過剰な人員を整理したいという反面、自社で山積みとなっている課題に対処できる“人財”がいるならば、いつでも欲しいと思っている方が多いようです。「潜在的な求人ニーズ」は、確かに存在しているようです。



21世紀型企业への転換キーワード その2

これから獲るべき人財（求めなければならない人財）

自社で抱えている問題や、既存社員の能力では解決できない問題を、解決できる力量・気質を持った人財

- ☆ 今後の事業展開を、社長を補佐して企画・立案・実践できる人財
- ☆ 未整備な業務を強化できる人財
- ☆ 社長の考えを部下に伝えることができる社員との橋渡し役的な人財

求む！経営者的な意識を
持った人財
求む！意識と行動のとも
なった人財

要らない人材

給料が安くてもものんびりした職場を求めている人
自分に当てはまる仕事の空き口だけを捜している人
社内に複雑な問題を抱えていない会社を捜している人
使われ人的な意識の強い人（経営者意識のない人）



来月号より、具体的な『これからの人材獲得術』をご紹介します。