H12 経営戦略に基づく社内教育プログラムの策定と効果測定

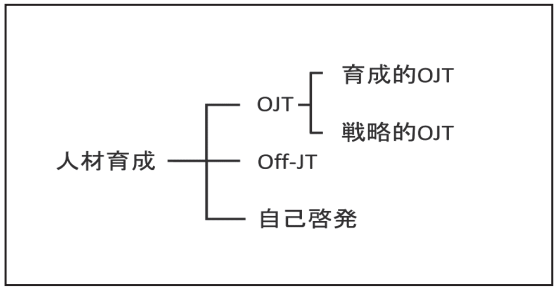
経営学部・経営学科・教授・吉成　亮
yoshinari@aitech.ac.jp

キーワード　人財育成、経営戦略、効果測定、業績改善

概要

従業員は会社の宝である。従業員は会社の「人材」ではなく、会社の「人財」である。このようなことを表明する会社や実感している経営者も多い。

今後も会社を成長させるために、従業員を育成し、会社に愛着を感じ、貢献し続ける「人財」を増やすことは不可欠である。しかしこのように認識しているものの、どうすれば「人財」を育成できるか、悩みを抱えている経営者が多い。



われわれの調査に基づけば、会社の人材育成を簡略化すると、右図のようになる。右図をさらに、職種別、年齢別、階層別に構成すると、かなり複雑な人材育成のプログラムになる。そうなると、会社はどこから手をつけるべきか、いずれ辞めてしまう人財に手やお金をかける必要性があるのかと、手をこまねくこともやむを得ない。

重要なことは、会社の方針と、育成プログラムを連動させ、個々のニーズに応じた従業員のキャリアプランを考えることである。そのために、経営戦略の 1 つとして人財戦略を位置づけ、その戦略に基づいた、OJT および Off-JT の中核的育成プログラムを策定することである。

セールスポイント

1．各社の方針に応じた、人財育成プログラムを考案する。
2．人財育成のプログラムだけでなく、その効果を長期的に測定する。

企業等での活用例、今後の展望等

1．人財を育成するとともに、会社の業績との関連性を検証することができる。
2．長年、公的機関で経営管理者研修の実績から、製造業などさまざまな業界で、中小企業などさまざま規模の会社で対応可能である。

参考資料

・ 吉成 亮「製薬会社における営業部門のOJT分析−育成的同行と戦略的同行−」『日本経営診断学会論集』 Vol.15 2015年