

新明解説

「主体性」を持った社員のつくり方

～ビジネスを切り拓く適材適所と人間力の育成ポイント～

株式会社ネクストエデュケーションシンク 代表取締役社長 齊藤 実

□ 人事は変革の主体者たれ

今、企業の経営環境は大きく変化し、グローバルな競争に勝ち抜くことが必須の時代となった。企業は、従来の成長ルールの上で決められたことを実行する社員ではなく、新しいビジネスを自ら工夫創造し、チャレンジし、成功させていくことができる「イノベーション人材」や「変化に対応できる人材」を必要としている。そうした人材に最も重要なコンピテンシーが「主体性」である。経団連や経済産業省がまとめたビジネスに必要な能力セットにも見られる「主体性」とは一体何なのか。そうした考察を踏まえて、これからの人事の最重要課題である「主体性」を持った社員のつくり方と、業績を上げる「適材適所」の効果について解説する。さらに、「主体性」を持った社員が、リーダーやマネージャになる上で獲得すべきコンピテンシーセット「人間力」の育成法について触れ、「企業は人なり」の理念のもと、経営を補佐し実践するプロとしての人事の重要な役割について述べる。



さいとう・みのる：1950年、東京都生まれ。武蔵大学人文学部卒業後、ドイツ哲学系出版社へ入社、編集長を経て、アスキー勤務。同社にてパソコンマニュアル編集長、教育メディア編集長、健康系編集長を経て、2002年に日本初となるeラーニング専門エージェンシー「株式会社ネクストエデュケーションシンク」を設立。企業の採用、人材育成、研修効果測定用途の客観型Webスキル診断、適性診断、コンピテンシー診断を多数開発し、それらを活用した企業研修、リーダー・マネージャ・幹部養成の教育を実施。人材育成コンサルタント、能力診断開発コンサルタント、ITSS（ITスキル標準）認定コンサルタントとして活躍するほか、グローバルな企業競争を勝ち抜くために人間力を高める『本郷人間塾』を主宰し理事長を務めている。

CONTENTS

- 経営環境の大きな変化と課題
- ビジネスで必要となる能力について
- 今、企業が求める人材とは
- 中核人材に求められる能力は
- 「社会人基礎力」とは
- 「ゆとりの世代」とは
- 「主体性」とは
- お金を稼ぐという意味
- 「主体性」との出合い
- 「主体性」がない人とは
- 部下に「主体性」を身につけさせるには
- 悩んだときには
- 失敗を肥やしにする
- そもそも性格は変わるのか
- 適材適所の重要性
- ビジネスに必要な「人間力」とは
- 変革・革新リーダーに必要な「人間力」の育成の仕方
- 会社をダメにする「ヒューマンリスク人材」とは
- 人事部長の重要な役割について
- タレントマネジメントの役割
- 「イノベーション人材」のコンピテンシーモデル