

塾長の独り言 NO95 H20.3.5

「イヌ型人才とネコ型人才の特徴」

野村総研の著書にこんなことが書いてありました。面白いのでご紹介いたします。

組織忠誠心が強いイヌ型人才、自己実現を重視するネコ型人才

イヌ型人才とネコ型人才の特徴		
イヌ型人才		ネコ型人才
厚い 組織のために、仲間のために ・忘年会、新年会で一体化	企業 組織への忠誠心	薄い ・「一流」大会社に興味なし
仲間と共に頑張る 組織への貢献、仲間との一体感が嬉しい ・不文律や暗黙知を受け入れる ・頑張っていれば、将来豊かになれる	仕事観	自分にとって意義があればやる ・自分の興味との合致、自己成長への寄与、プライベートとのバランスが重要 ・ルール、規則、計画は明示されるのが当然 ・発揮している現在の価値に見合う報酬が欲しい
求心力	組織へのインパクト	遠心力

人材の変化に経営者が頭を悩ませている！

「どうしてこんなに退職者が増えるのだろうか？」

若い世代は何をするにも明確な理由が必要になる」などの声が経営者から聞こえてくる！

ネコ型は、おもしろいと思う仕事、自己成長に役立つ仕事 企業には強い興味を示す一方で、会社や組織への忠誠心は希薄なタイプと定義した。

若い人に多い。実利を生まない一流企業という見栄えには、あまり魅力を感じていない。

一生同じ企業で働き続ける意志もないため、時価に見合った報酬を強く主張し、短期間の評価に敏感である。自分に合っていると実感できる仕事、成長できる場がなければ、比較的容易に転職する

時代が求めるネコ型人才

現代では、知識創造・集約型の時代では、個々人が価値を生むことが重要となる。

競争力のある製品、サービスを生み出し、それを持続的に改善改革を重ねていくことが肝要です。

ネコ型人才が個性豊かな発想で、価値を創造していく時代にあるともいえる。

ネコ型を生む時代背景や成長環境を考えると、成熟社会は今後もネコ型の人材を生み続け、時代もネコ型人才を必要としている、と言えるのではないかと。

イヌ型・ネコ型混在時代のマネジメント

「イヌ型」の人材と「ネコ型」の人材は人生観、仕事観が大きく違っていて、イヌ型上司がネコ型部下をマネジメントすることは難しい。ネコ型の気持ちを理解出来ずに、イヌ型行動を強要するケースが多い

<コメント>

人材が「ネコ化」すると、個々人が異なったベクトルに力強く走り、企業には「遠心力」が働く。ネコの時代に求心力となる手段は「理念・ビジョン」だと考える。

個々人の仕事観や価値観の多様性を許容しつつも、全体として明確な方向性を示す！

21世紀は、理念・ビジョンがより重視される時代になっている！