

経営のヒント70 中小企業は人材が全て

あなたが中小企業の社長なら「新規採用」をどうしますか？

先日、中小企業向けのコンサル会社のワイキューブ安田社長の講演をききました。
大変、参考になりましたね。

…同友会、経営研究会の例会に参加されなかった方は残念ですね。

私なりに感じた講演でのポイントをまとめて見ます。

本質は、中小企業なのは、中小企業のままにしている原因がある」

大企業、いや成長する企業になるような方針と戦略を実行していないから。

企業は人材のウエイトが約9割。

21世紀では、よりその傾向が強くなっているようです。

誰もが異存がないと思います。

特に中小企業にとって大企業に比べて勝てるとしたら 人の力だけ。

では、中小企業は採用に関して、本当にいい人材を採る努力をしているのか？
又、その貴重な人材を育てる環境に投資しているのか？

戦略とは、経営資源の配分です。

どこに投資するのか？

どんな人材に投資するのか？

…正直、明確でない中小企業が多いと感じております。

人材力で勝てるためのポイントは、「ターゲットの設定」…どんな人材が欲しいか？

1. 未来の戦力
2. 一つでもいいからスペシャリスト

新規で採用する人材を分けてみますと、4つに分類されます。

A. 能力あり キャリアあり…即戦力です、是非とも欲しいですね。

B. 能力あり キャリアなし…将来に期待できますね。

C. 能力なし キャリアあり…転職の連続。

D. 能力なし キャリアなし…遠慮したいですね。

さて、あなたは ABCD のどの人材を求めますか？

「それは A だな！」と思った人は、中小企業の経営者には不向きです！

何故なのか？

本当の意味での即戦力の人材は転職市場に出てきません。

まず、そんな人材は辞めない！もし辞めるとしても次の転職先が決まっている！

どうしても欲しければ、トップ自ら、ヘッドハンティングするしかないのです。

では、どうすればいいのか？

結論。B の新卒、他業種の人材を求めるしかないのです。(次回に続く)