

Management Viewpoint

経営者必見 『事業戦略にそったコア人材採用戦略の展開』

中国地方にあるS社の人材採用戦略は、中小企業が学ぶべき点が多くある。創業して30年、下請けから始めて今では自社ブランドをもつ『小さな製造メーカー』のS社は、ある固有素材の固有加工技術で世界シェアの社員50人の中小企業である。

創業して20年が経った頃、社内にモノづくりと品質管理に長け、社長分身として社内をまとめる人材の必要性を、社長が強く感じていた。そこで、大手取引先からNo. 2人材を登用したが、その登用の仕方がユニークである。

当初より目星をつけたある人材に、敢えて2人の人材を取引先より転籍させ、3人を経営管理者として競争させたのである。

結果的に社長の思惑通り、数年後には2人を取引先に返したが、補佐役としての人材を予め決めて公言せず、敢えて競い合わせながらNo. 2として自社内で鍛えていった。このようなNo. 2人材の確保は大変に戦略的である。

また、それから5年後。メーカーとして自立していくため、開発機能強化の必要性を強く感じた社長は、モノづくりの開発に長けた人材をグローバルな視点で探していた。

すると、大手自動車メーカーの現役開発主査が、Uターン希望をしているという情報が入ってきた。早速、社長自らが本人に会い、説得し、引き抜いたのである。現在では、その方は開発部の部長を務め、年収は社長と同等だそうだ。

そしてさらに3年後。自社製品の海外マーケットへの展開を考える必要性が出てきた。そこで、海外勤務経験があり、海外取引や為替に詳しい金融機関の人材を社長のコネクションで探し、ある大手地銀の元ニューヨーク支店長を採用したのである(現在は管理部門の部長職でやはり年収は社長と同等)。

以上のように、最初の外部人材の採用は事業承継という事業戦略上の段階であり、次が製造メーカーとして自立するために必要不可欠な戦略上の段階、そして最後がさらなる海外への展開であった。会社の成長・発展段階において、それにマッチした人材を採用・登用してきたのである。どんな人材でも自前で育てることは、中小企業にとって難しい課題である。自社の中長期的なビジョン・戦略を実現し得る人材を先手で確保することが、今後の中小企業のコア人材採用と登用には必要となるであろう。

以上

◆上記コンテンツは、タナベ経営 メールマガジン「マネジメントレター（無料）」バックナンバーより掲載しております。

詳しくはこちら http://www.tanabekeiei.co.jp/member/mail_magazine/index.html

◆本レターの内容につきましては万全を期しておりますが、ご利用によって被ることのある損害に対しましては責任を負いかねますのでご了承ください。掲載された記事の著作権は、すべて(株)タナベ経営および原作者にあります。

発行・編集 株式会社タナベ経営

納得の1枚。知らぬ間に身につく経営の原理原則。

タナベFAXレポート

業績が低迷していく要因は、景気などの外部環境ではなく、自社の強みが市場とマッチしないために生じるものです。自社の現状を見極め、将来を見据えた対策の手を打っていくことが大事です。

貴社に毎月3回、FAXでお届けする『タナベFAXレポート』は、時流をとらえ、現在の経営環境の中で実践できる【経営の原理原則】をご提供いたします。



年会費： 6,300 円(消費税込)

配信日：毎月3回(5・15・25日)年間36回配信 / サイズ：B4サイズ1枚/回

※配信日が土日祝日の場合、原則として翌営業日(平日)に配信させていただきます。

※ご入金確認後、配信させていただきます。年会費制ですので、期間途中の返金はいたしかねます。

お申込欄 FAX:06-7177-4026

お申込者名	ふりがな	部署 お役職	
ご住所			
TEL		配信先 FAX	

お問合せ

(株)タナベ経営 ネットワーク本部

TEL :06-7177-4006

FAX :06-7177-4026

FAXにてお申込下さい

「個人情報のお取り扱いについて」

タナベ経営では、個人情報の保護に努めております。詳細は弊社のプライバシーポリシー(<http://www.tanabekeiei.co.jp/policy/>)をご覧ください。なお、ご記入頂いたお客様の個人情報は、当該会員・セミナー・商品のお申込に関する確認・連絡および経営情報・催物などのご案内をお送りさせていただく際に利用させていただきます。