

「できる人」より 「できた人」



久野 康成
くの・やすなり
[人財開発会長]

また、従業員に対して、キャリアパスは、「自己責任」ということを訴えたのです。

このような現状を受けて、従

業員もまた、会社がいつ倒産しても、自分がいつリストラにあつても食べていいけるよう「自分の身は自分で守る」という発想が生まれてきました。

「できる人」というのは、知識・技術・経験の持ち主です。採用で言えば、即戦力になる人といえます。企業は今まで即戦力になる人を多く求めてきました。

これに対しても、「できた人」というのは、技より心のレベルの高い人です。いわゆる人間力が高い人といえます。

さて、この両者を比較して、企業としてはどちらのタイプの人間を採用すべきでしょうか? バブルが崩壊する中で、多くの日本企業は雇用調整をするためリストラを行いました。終身雇用・年功序列がなくなり、成果主義を導入しました。

が盛んに行われ、結果として中間管理職が不足しています。

日本もまた、このような状況に陥りつつあるのです。

では、経営者はどうすべきなのか? 企業が知識・技術・経験の伴つたいわゆる「できる人」を求めれば、従業員もまた、それに合わせたキャリアプランを転籍してしまいます。

企業が求めるべき人材とは、「できる人」ではなく、「できた人」ではないことは、間違いない、「できる人」ではなく、「できた人」のはずです。

そのような人材を常に掘り

出し続けようとしない限り、企

業は衰退していきます。

経営者の使命とは、自分を越える人材を育て、残すことでは

ないでしょうか。これが、「財

や「名」ではなく「人」を残す

という意味だと思っています。

このためには、経営者・従業員という関係を超えて、師弟関

係になることが重要と思いま

す。師は自分以上の弟子を育て

ることが使命であり、弟子もま

た師を乗り越えることが使命な

のです。終身雇用が崩れた今、長期的な観点からの新しい人材採用法・育成法取り入れる時期が来ているのかもしれません。

するのですが、この機能が甘いと、結果として、「できる人」と、結果として、「できた人」を採用することになります。

本来の採用責任者の役割は、

自分を超える人材を採用するこ

とのことです。採用責任者とは、

多くの企業では役員レベルの人

が行っています。役員になる人

とは、間違いない、「できる人」

ではなく、「できた人」のはずで

す。そのような人材を常に掘り

出し続けようとしない限り、企

業は衰退していきます。

経営者の使命とは、自分を越

える人材を育て、残すことでは

ないでしょうか。これが、「財

や「名」ではなく「人」を残す

という意味だと思っています。

このためには、経営者・従業員

が増えました。資格ブームなど

も、一つの現れといえます。

韓国やインドなどのアジアの

企業は、ジョブ・ホッピング

が盛んに行われ、結果として中

間管理職が不足しています。

日本もまた、このような状況に陥りつつあるのです。

では、経営者はどうすべきな

のか? 企業が知識・技術・絏

験の伴つたいわゆる「できる人」

を考え、新しい経験が積める企業

に転籍してしまいます。

企業が求めるべき人材とは、

「できる人」ではなく、「できた人」

ではないことは、間違いない、「できる人」