



人材マネジメントのジレンマが会社を変える

第2回 白い布か染まった布か？

厨子 直之

今回は入口段階における人材マネジメントのジレンマについて見ていきましょう。一昔前、「〇〇大学を卒業し、体育会系の学生であればなお良い」という言説が採用のフィールドで流布していたと思います。ところが、最近では「社会で通用する能力を大学生の間に身につけてきて欲しい」という、大学教員にとって耳の痛い話しを聞く機会が多くなりました。

一昔前の言説の背後には、「新卒は入社してから育てれば良い」という論理があります。こうした論理を人材マネジメントの世界では、「白い布仮説」と呼んでいます。白色の布は何色にも染められるように、実務経験のない真っ白な新卒を会社色に染めていくということを比喩的に表現したものです。

この仮説が通用するのは、ビジネス環境が安定的で時間を掛けて新卒に教育ができる場合です。しかし、迅速なビジネス展開が求められる今日、人材育成にも速さが求められています。その結果、企業が新卒者に描く人材像と学生が就職活動で必要だと思う能力・スキルとの間にミスマッチが顕在化しています。私が2011年に実施した就業力ワークショップでも、例え

ば「継続力」に関して、人事担当者は「ビジネスで瀬戸際で追い込まれても成功に導く力」、就職活動を控えた2回生は「続けてみないと何も分からないからやってみる力」といったように、同一の能力でも両者で異なった内容を挙げていました。

こうした状況下で人材像のギャップを埋めることが必要なのは確かですが、だからと言って、大学時代の経験が豊富で多様な能力やスキルを保有した“染まった布”としての学生が自社で活躍するとは一概には言えません。ここにきて、企業は「白い布か染まった布か？」というジレンマに苛まれます。

このジレンマ状態から抜け出すための手がかりが、経営戦略に基づく採用管理です。企業の戦略に応じて応募者に求める大学時代の経験の評価が変わってくるはずですし、その内容や質に多様性があるに違いありません。戦略をベースに人材要件を抽出し、その要件から逆算して応募者の大学時代の経験の必要性や内容について真剣に議論することが、「白い布か染まった布か？」という二項対立的な発想から脱却することにつながるはずです。

(ずし・なおゆき / 和歌山大学経済学部准教授)

第87回 わだい浪切サロン

和歌山大学・岸和田市地域連携事業

きしわだと歩く私の人生

～青春時代から今、そしてこれから～

話題提供者 信貴 芳則氏 (岸和田市長)

日時

2016年11月16日 水 19:00～20:30

場所

岸和田市立浪切ホール 1階 多目的ホール

市長として、そして市民として、まちを創造したいという思いが、いつ、どのように生まれたのかお話しするとともに、様々な経験をした中で強くなった岸和田への思いや、岸和田の今と将来についての思いを、私自身の人生の振り返りを通じてお話ししたいと思います。

わだい浪切サロンとは？

毎月第3水曜日(2月と8月を除く)の夜7時、岸和田市立浪切ホールで開催する mini 和歌山大学です。申込み不要、参加費無料。

お問合せ先：和歌山大学岸和田サテライトオフィス 〒596-0014 岸和田市港緑町1-1 浪切ホール2F

TEL & FAX : 072-433-0875

岸和田サテライト 検索