

## 紹介企業向け『人員斡旋の指針①』

---

- 概要(ベストな人員を斡旋しているか)
- 顧客業務の理解
- 業務効率化
- 計画的な斡旋

— 2012年6月6日 —

# 概要（ベストな人員を斡旋しているか）

- ◇ 顧客業務
- ◇ 業務効率化
- ◇ 業務計画

人員斡旋業は紹介から配属、契約満了というサイクルの中、顧客が求める斡旋ができているのか疑問です。

## ● 顧客業務を理解しているか

- 通常、業務は業種レベルで、個々のスキル情報で要求されます。狭めると紹介人数がへり、広げるとミスマッチが起きやすい。

## ● 業務効率化まで考えているか

- 業務の問題点を解決する為に人員リソースが必要です。ただのSEではなく、追加要素があり、正しく理解できていない。

## ● 計画的な斡旋ができているか

- 今は必要なスキルでも、ひと月後、四半期後も同じとは限らない。顧客が向かう方向に合わせた人員を斡旋できていない。

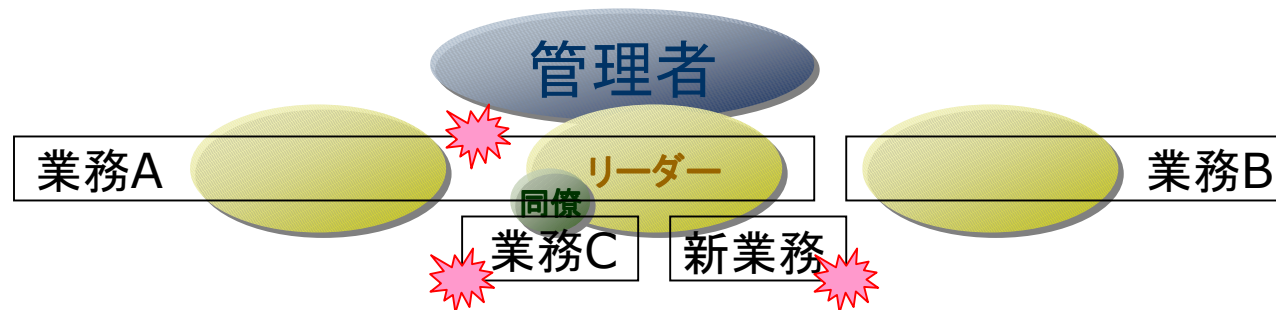
# 概要① (顧客業務)

立場によって見る視点は違う

- ◇ 管理者
- ◇ チームリーダー
- ◇ 同僚

## ● 担当者の立場

- 管理者、チームリーダー、同僚で業務は異なり、要求内容も異なります。
  - 管理者はチーム間のバランスを考えます。一方で、チームリーダーをサポートする場合があります。
  - チームリーダーは、既存業務の補強か、業務改善や新業務への体制を作ります。
  - 同僚は、分身を求め、パワーの補強か、苦手分野の補強を求めます。



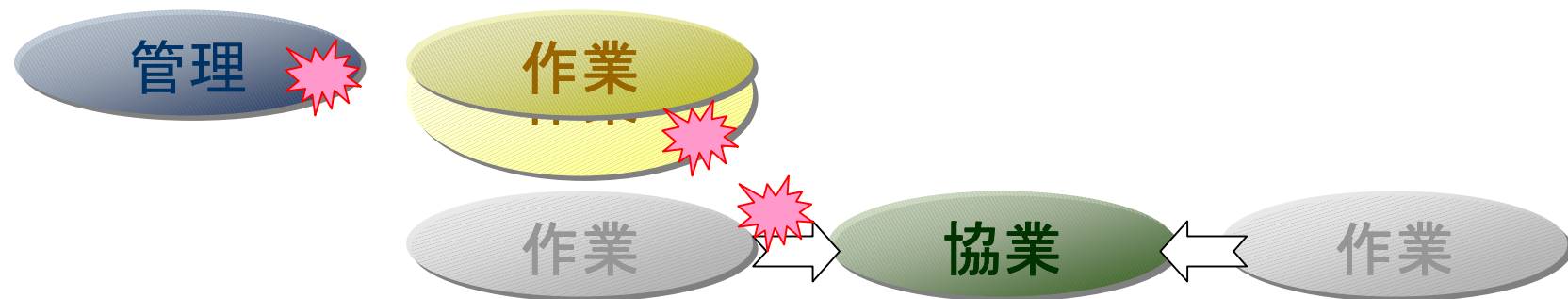
- ✓ 立場により、求めるスキルが異なる事を理解する。
- ✓ 紹介は1人である事に対し、複数の要件を満たすのは難しい。
- ✓ 複数要件に対し、最も求めている要件を把握する。
- ✓ あるいは組織的な提案が必要になる。

## 概要② (業務効率化)

- ◇ 入れ替えなのか
- ◇ 増員なのか
- ◇ 業務改善なのか

### ● 業務工程

- 一つの業務の中でも管理、管理兼作業、作業と要求する工程は異なります。
  - 1つのチームの人員が3人と20人では大きく異なり、管理者のサポートが欲しいのか、3人程度の新チームを発足したいのか。
  - 現チームリーダーを変えたい。
  - 単純にメンバーを増やしたい。



- ✓ 工程では大きく、業務の拡大とスリム化に分かれる。
- ✓ 拡大は伸びていく業務であり、フィットしたスキルを求める時間がない。
- ✓ スリム化では無駄な業務を廃止する為、情報共有やチーム間協業で効率化を図る組織的な視点が必要

## 概要③ (業務計画)

- ◇ 目指すものは何か
- ◇ 立場と私感の理解
- ◇ 要求に伴った提案

### ● 現状と将来

- 今現在求めている事は確かでも、それが、その時かぎりなのか、将来を見据えたものなのかを把握します。
- 現状の問題点をどのように把握したのかが鍵になります。
  - 上層からの課題解決の為ならば、その課題を把握します。
  - 現場からの問題提起であれば、提起自体の私感や本質を把握します。
- 将来を見据えた話は、組織が安定しているか否かで判断します。
  - 組織が不安定であれば、要求スキルがぶれ易く、場当たりの的になりやすい。
  - 組織が安定していれば、要求スキルは明確である一方で、日ごろ関わっている上級レベルの話になりやすい。

- ✓ 立場が違えば、認識も異なります。第3者として両者の意見を理解する。
- ✓ 問題があったとして、担当者が納得しているとは限らない。  
担当者の立場になって、ともに解決していく
- ✓ 組織が不安定な時は、要求スキルの一つ上を提示する。(高額)
- ✓ 組織が安定している時は、要求スキルの一つ下を提示する。(低額)