

## 紹介企業向け『人員斡旋の指針②』

---

- どのような人員が欲しいのか
- 人員補強による問題、課題
- 人員以外の対策

－ 2012年6月6日 －

# どのような人員が欲しいのか

- ◇ 顧客要望を理解する
- ◇ 長期人員に求める事

大きく2つのタイプに分かれる。

## ● 業務を一任できるリーダーが欲しい

- 業務、文化、ルールを理解し、順応が早い。
- チーム間(とくに各チームリーダー)のコミュニケーションがとれる。
- 効率化に向け、課題解決し、実践できる。
- メンバーの問題は知る必要はなく、チームとして評価できる。

## ● 技術を広く深く理解し、スキル補完できる技術者が欲しい

- 特定チームに依存するのではなく、技術に特化し、課題解決、効率化を図れる。
- 2つ以上の技術に詳しい。
- 社内で不得意としている技術(発生頻度が少なく深刻な問題)に特化している。
- チームリーダーとコミュニケーションがとれる。

- ✓ 真のリーダー、真の技術者を求めている。
- ✓ これ以外に急きょ開発に伴い、社内同等スキルの補完という要求もある。

# 人員補強による問題、課題

- ◇ 両社の現場不一致を補完する
- ◇ 組織的な課題を視野に入れる

- リーダークラスはピンで入れるのは難しく、アウトソーシングを提案される。
- チームで入れた場合、リーダーとメンバーのスキル格差が激しい。
- リーダークラスだが、思った以上に一任できない。
- チームでいきなり入れるのは、リスクが高いが、ピンでは出してくれない。
- 役割、課題、組織に対し、あるべき論を提示され、成果がでない。
- 技術者を補完するか、サポートベンダーの管理能力補完するか、悩む。
- 組織的課題を提示されても、受け入れがたい。縁の下の力持ちを求む。
- 要求スキルの変化(現状改善、方針変更)についてきて欲しい。

- ✓ これは1例でしかなく、問題、課題を可視化するのは難しい。
- ✓ 人員だけの課題ではなく、要求企業と紹介企業の組織的な問題でもある。
- ✓ 人員はコストであって、企業方針に影響し、どこまで開示されているか。
- ※ リーダーでも技術者でもなく、社会人として問題がある場合を除く。

# 人員以外の対策

- ◇ 他社に求める方針
- ◇ 自社業務の変更
- ◇ 組織改革が伴う

派遣、委任、委託の契約形態から適切な契約を選択する。

## ● 派遣はリソースの補完

- 補完の要否で量を選択できるが、個人の枠を超える事はできない。

## ● 委任は常駐者とバックの連携

- 内情を理解した常駐者からの指示によりバックで補完される為、常駐人数以上の成果を求められる。
- 計画的、定量的な発注が伴う。企業間連携が必須。

## ● 委託はアウトソーシング

- 業務を減らす事ができる。
- 委託範囲が限られ、品質、要求レベルのアンマッチが起きやすい。

- ✓ 委任は社内機密業務のアウトソーシングであり、コストがかかる。組織的に協業を意図しなくてはならない。
- ✓ 委託は委託業者が複数社からの共通業務の為、安価にできる。共通業務の洗い出し、分離化による負担と、重点業務への社内リソース集中による成果を天秤にかけて考える。
- ✓ 上記はどちらも管理業務が増える事になる。