

紹介企業向け『人員斡旋の指針③』

- 人員の教育
- 現場での問題点、課題、解決策
- 信頼と、ビジネス展開

－ 2012年6月13日 －

人員の教育

- ◇ 企業が求める事を理解する
- ◇ 社員が求める事を理解する

幹旋業者が求める人員と実際の人員では、要求内容が異なります。

● 幹旋業者

- 紹介する事で、ビジネスの継続、拡大が見込める。
- 幹旋以外の業務(運用業務、人事業務)にアプローチできる。
- 業務のアウトソーシングを図る事ができる。

● 紹介人員

- 決められた時間での就業ができる。
- 技術スキルの向上、取得ができる。
- 職場を変更する事ができる。

- ✓ 双方の立場を理解する必要がある。
- ✓ この差を理解できなければ、両者にとってWin-Winの関係にならない。
例えば、『アウトソーシングにより、顧客毎の異なる要求に応える技術が、個人のスキルアップにつながる』という道標が必要である。

現場での問題点、課題、解決策

- ◇ 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

人員を求める理由は、さほど多くない。問題はアプローチの仕方です。

- 一人当たりの業務が多く、負担が大きい
 - ① 細かい業務が多く、1人でいくつもこなさなくてはならない。
 - ② 1業務=1人で、連携できない。
 - ③ チームリーダーのスキルが不足している。
 - ④ チーム編成にムラがある。
 - ⑤ 企業方針(今年度目標)とチーム編成があってない。
- 必要なスキルが社内にはない
 - ⑥ 業務の役割分担ができていない。
 - ⑦ ベンダー企業と役割分担ができていない。
 - ⑧ 新規業務の場合、リスク、コスト分析ができてない。
 - ⑨ 運用業務の場合、スキルトランスファーができてない。
 - ⑩ 企業方針(信頼性重視かコスト重視か)と人員配置があってない。

- ✓ これは1例でしかなく、問題、課題は多岐にわたる。
- ✓ 各問題には、重要度があり、これは企業方針により決まる。
※ 重要度は、今現在だけではなく、来期など未来に関わってくる。
- ✓ 重要度と共にコストがあり、この情報が企業方針を左右する。

現場での問題点、課題、解決策①

- ◇ 人員の必要スキルではない
- ◇ ただし、業務の位置を理解し工夫する
低品質、重要度低の業務を細かく丁寧にコストを掛けるべきではない

問題点 『細かい業務が多く、1人でいくつもこなさなくてはならない。』

● 業務の品質

- 個々の業務遂行レベルがどの程度、要求されているかを見極める。
 - 提供サービスに直接影響するのであれば、高品質であるべき。
 - 社内向け業務であれば、運用回避できる為、低品質で良い。

● 業務の重要度

- 業務の必要性を見極める。
 - 廃止とした時、誰のどの業務に影響を与えるか。
 - 影響を与える業務の品質、重要度、コスト、企業方針はどの程度のものか。

● 業務のコスト

- 業務遂行に掛かるコスト
- アウトソーシングにした場合に掛かるコスト

● 企業方針

- 本業務、または廃止により影響を受ける業務の方針(廃止、縮小、維持、拡大)
- 今期、来期の方針(様子見、確定)

- ✓ 各業務の必要有無を見定め、アクションをとる。
- ✓ チームリーダー、役職者が見定めるが、経営者判断も重要である。

現場での問題点、課題、解決策②

- ◇ 担当業務の認識を企業内で持つ
- ◇ 互いの業務を理解し、わかちあう
- ◇ 改善意識を高め、効率を上げる

問題点 『1業務=1人で、連携できない。』

● 業務レベル(品質、重要度、コスト、方針)

- 必ずしも、対応しないといけないものではない。
- 廃止、縮小、維持、拡大で異なってくる。

● 情報共有

- 廃止、縮小と維持、拡大では共有するもの、方法が異なる。(一色単にしない)
- 維持、拡大で必要なものは、業務の細分化(定期、不定期)と深さ(概要、一覧、手順)で、重要なものから実施していく。社内風土(リーダー、チームの新設)の改善も必要。

● 業務共有

- 2人で2業務のペア制、更にはチーム制として同一業務を遂行する。
- 担当の主副から、管理者Aと作業員B、管理者Bと作業員Aの立場によるペアや、準備は単独、実施はペアなど、現状に合わせた共有方法をとる。

- ✓ 共有はコストがかかる。
- ✓ 方法が問題ではない。
- ✓ 『現状から脱却する為に改善し続ける』という認識が重要

現場での問題点、課題、解決策③

- ◇ 1人で全てを持ち合わせる必要はない
- ◇ 補完メンバーと協力し、遂行する

問題点 『チームリーダーのスキルが不足している。』

● リーダースキル

- 愛社精神
- 提案力、解決力、人間力

● 提案力の補完

- 新業務への提案、既存業務の改善提案ができないという事は、コストのダダ漏れである。
- 補完するのは難しい。アイデアの提供はできるが、実施するかはリーダーにかかっている。

● 解決力の補完

- 課題解決に必要なスキルを見極め、人員を配置する。
- 技術的な課題は、直接保有する人員か、保有している者と折衝できる人員を配置する。
- 組織的な課題は、マネージャースキルでタスク管理、リスク管理ができる人員を配置する。

● 人間力の補完

- サブリーダー、裏方、縁の下の力持ちといった人生経験豊富な人材を配置する。
- メンバーと仲良く付き合い、リーダーの思いに導ける能力である。

- ✓ 愛社精神は必須条件であり、補完するのは難しい。
- ✓ 補完するには、顧客や上層部の折衝とメンバー管理の両方が必要

現場での問題点、課題、解決策③



問題点 『』

更新予定

