

立正大学

准教授

西岡 由美

第3回で紹介したように、本プロジェクトでは、「経営・事業のイノベーションへの貢献度」、「多様な人材の活用度」という二つの経営ミッションに着目し、戦略的人的資源管理モデル「E-Diモデル」を構築した。

今回は、「In-Diモデル」によって類型化された企業ごとの人事管理の特性を探る視点

として、組織の目標達成に向けて社員を統合する方法、つまり、社員のベクトルをどのように合わせるかについて考えてみたい。

社員は、何らかの思いをもって、業務に取り組む、成果をあげて組織目標の達成に貢献する。仕事のプロセスをこのようにとらえる

組む価値観、仕事を遂行するうえでの行動、仕事のアウトプットとしての成果の三つがあり、それぞれの要素に対応した統合の方法が考えられる。それを、ここでは「経営理念・組織文化 (Vision)」による統合、「業務プロセス・ルール (Behavior)」による統合、「成果・パフォーマンス (Performance)」による統合と呼ぶことにする。

まず「経営理念・組織文化」による統合とは、仕事のプロセスのインプット段階にある価値観で統合を図ろうとするものであり、具体的には社員は強い経営理念・組織文化を共有し、社員の行動や業務

有することで統合される。そのため人事部には経営理念・組織文化に根ざした行動が求められるとともに、それを社内浸透させるためのアンバサダー (社内伝道師) としての役割が強く求められる。

次に「業務プロセス」として

「VBPスタイル」とは何か

「VBPスタイル」とは何か