

企業の真の改革期に、組織・人事の課題を**定量的に総合分析**。
分析結果を踏まえ、**トータルの人事戦略を刷新**し、遂行。
事業の主軸をドラスティックに転換する。

企業を取り巻く環境の変化は激しく、特にグローバルの競争が激化する中、戦略遂行の甘さ・スピードの遅さは企業に致命的な打撃を与えかねないものとなっております。

中長期計画を策定し、事業計画を大きく見直す。多くの企業が取り組んでいるものの、組織人事の戦略は大胆に見直せない、人事の取組みだけがスピードについてこれない。これでは真の事業構造改革の達成は困難となります。

事業構造再構築の達成には、まさに打つべき組織人事戦略を整理し・強固に実行していくことが不可欠です。

■A社が抱えていた課題 : 経営戦略・時代とミスマッチした事業構造・人的構造・組織風土

大手精密機器製造業A社が直面していた課題は、「従来の主力事業部門の停滞」「損益悪化に伴う経年の賞与・給与カットでのモチベーション低下・人材流出」「新規事業への大胆なシフトを行うべきだが、過去からの家族的風土や、主力事業中心の組織・人員体制からの転換が進まない」というものでした。A社ではまず主力事業の対策として人員計画を見直し、「希望退職」の検討を開始することとなり、当社に相談を頂くこととなりました。

■定量的に分析し、課題を浮き彫りに

A社では主力事業の生産計画縮小に伴う、製造現場の希望退職のみを漠然と検討される予定でしたが、組織人事の課題が「現場の人員数」だけではないことは明らかでした。

例えば将来を担う技術部門の若手が競合他社に流出し続けている問題、本当の人員余剰は単に製造現場だけではなく、管理職数・主力事業全体の人員など全社構造的であるという問題、年功的な風土・賃金体系で、評価も賃金配分も何もかもがミスマッチし、組織の停滞感を蔓延させている問題。

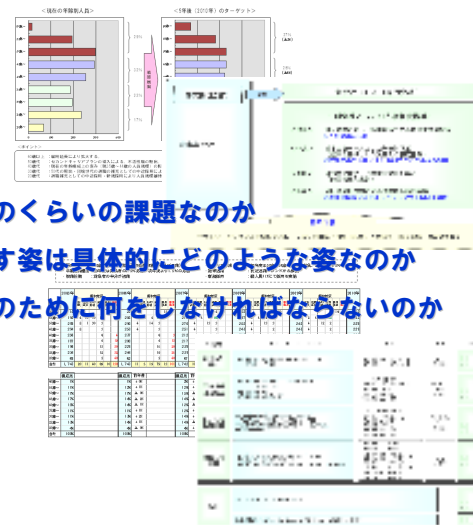
当社は急遽2週間でA社の組織人事課題を定量的に分析し、競合他社との違い、構造的な課題をデータで目に見える形で報告。

経営との真剣な、「組織人事改革」の協議を開始。いま組織人事戦略として何をしなければならないのか、真の構造改革プランの策定を開始しました。

■人事戦略をトータルで展開し、企業を刷新

戦略構築を構築しても社内では実行できない。しかしできるのであればやらなければならないことは山積している。A社はまさにこの状況でした。

実務遂行段階までトータルソリューションを行う当社が、各施策遂行責任を担うことで、「本来であれば雇用対策をもっと大胆に実施すべき」「採用力があるのであれば、外部から新規事業領域の技術者を採用すべき。」「教育投資も計画的に体系的に実施し、次世代コアを育成することが不可欠」といった本質的な企業刷新策が稼働開始。トータル2か年で、A社は従来と全く異なる企業に転換しました。



何がどのくらいの課題なのか
目指す姿は具体的にどのような姿なのか
そのために何をしなければならないのか

ベクトルのトータルソリューション

- 数千名規模の雇用対策の完遂
- 技術者採用センターの開設・運営による特定技術部門の発足・強化
- ローコストな新卒採用体系の構築
- 人事制度改革の設計・導入支援 (コア人材流出停止・ES向上)
- 現場教育・次世代教育施策の設計と実施 (新人へ経営者教育)