

オーナー経営者率いる中小零細企業の人間関係性の構造（モデル）

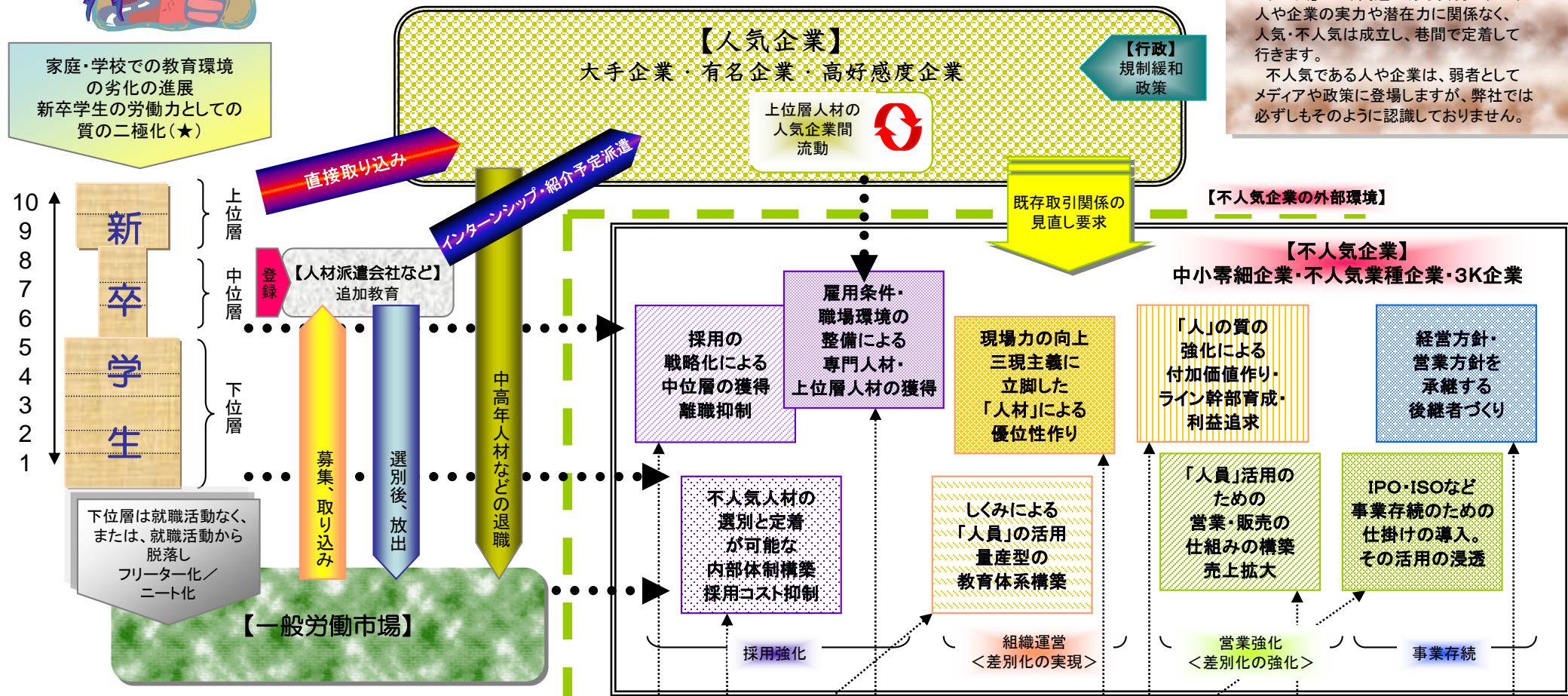


【不人気人材(※)を取り込まねばならない不人気組織体(※)の経営】

※)不人気の現実

「不人気」とは、問題のある表現ですが、人や企業の実力や潜在力に関係なく、人気・不人気は成立し、巷間で定着して行きます。

不人気である人や企業は、弱者としてメディアや政策に登場しますが、弊社では必ずしもそのように認識しておりません。



★)新卒学生の労働力としての質の二極化

大学でもキャリア・ガイダンスの講義を担当させて載せております。質問の仕方やレポートの内容などから、上位層と下位層の質のギャップは年々拡大しているように感じられます。所謂テクニカル・スキルは入社後教育できるので、二極化の影響は最小限です。一方、定性的・抽象的であるヒューマン・スキルや労働観などの乖離は雇用上、大きな障害になります。

中堅企業クラスの採用代行の依頼を想定して学生達を眺める時、その場で「採用可」と考えられる学生は教室全体の2割いません。ちなみに、学校側の言う「高就職率」や「企業による学生の取り合い状況」は、多くの場合「就職希望学生」だけを対象にしています

弊社の既存サービス(一部)

一貫した採用活動・
育成活動の
企画運用支援
<実績例>
媒体選択・選考方法立案
内定者囲い込み企画・
スキルマップ活用による
育成活動の体系化

人材紹介会社活用
による専門人材
募集活動の
支援代行
<実績例>
求人コンセプトの制定
ツール開発・
紹介会社選定

現場力を伸張する
勉強会・プロジェクト
企画・運用支援
<実績例>
事務効率化・
新規事業立上げ・
自社HP・イベント出展
などによる新規取引獲得

営業・販売活動の
絞込みの実践と
汎用化
<実績例>
店舗コンセプトの
明確化と各種改善
営業活動における
各プロセスの改善

現経営者と
後継者の
方針共有
企画の立案と
運用支援
<実績例>
ケーススタディなど
による共有の促進

詳しくは、事例紹介ページをどんどん増強中の弊社サイトをご参照下さい。 <http://www.msi-group.org>