

人事部長クラブ5月例会

第95期人事部長クラブ5月例会が5月26日に開かれ、早稲田大学政治経済学術院教授の大湾秀雄氏が「人的資本経営とテータ活用」をテーマに講演した。大湾氏は、人的資本投資を抑制する特殊構造が日本企業に存在していると指摘したうえで、人事の分権化を通じて、現場管理職の意識改革と社員の自己研鑽意欲の向上を図るべきとの考えを示した。

早稲田大学政治経済学術院教授

大湾 秀雄氏



大湾氏は人的資本投資を抑制する日本の特殊構造の一つとして、中間管理職の部下育成が高まらない。そして、自己研鑽意欲が

「集中的人事が投資意 また、世界各国で「仕

人事を分権化し、社内労働市場育成

事の面白さ」について、大湾氏は「人事が集権的にデータをよると、欧アサインしているため、自律的米の主要国では7〜8だ」と指摘している。自分が「自分の仕事は面解決策として、採用・育成・異動・配置に関する」と回答している。日本では約半分の人しか自分の仕事に面白さを感じていないという。

一方で、「仕事の面白さは何によって決まるのか」に関しては、日本の場合の一番の決定要因は、「興味・関心のマッチ」であり、二番目は「人間関係」となっている。仕事が面白くないと感じる理由には「自分の仕事に関する関心とマッチしていないから」というわけだ。

「人間関係が良くないから」というわけだ。こうした場合、大湾氏は「人事が集権的にデータをよると、欧アサインしているため、自律的米の主要国では7〜8だ」と指摘している。自分が「自分の仕事は面解決策として、採用・育成・異動・配置に関する」と回答している。日本では約半分の人しか自分の仕事に面白さを感じていないという。

一方で、「仕事の面白さは何によって決まるのか」に関しては、日本の場合の一番の決定要因は、「興味・関心のマッチ」であり、二番目は「人間関係」となっている。仕事が面白くないと感じる理由には「自分の仕事に関する関心とマッチしていないから」というわけだ。

「面白さ」について、大湾氏は「人事が集権的にデータをよると、欧アサインしているため、自律的米の主要国では7〜8だ」と指摘している。自分が「自分の仕事は面解決策として、採用・育成・異動・配置に関する」と回答している。日本では約半分の人しか自分の仕事に面白さを感じていないという。

一方で、「仕事の面白さは何によって決まるのか」に関しては、日本の場合の一番の決定要因は、「興味・関心のマッチ」であり、二番目は「人間関係」となっている。仕事が面白くないと感じる理由には「自分の仕事に関する関心とマッチしていないから」というわけだ。

「面白さ」について、大湾氏は「人事が集権的にデータをよると、欧アサインしているため、自律的米の主要国では7〜8だ」と指摘している。自分が「自分の仕事は面解決策として、採用・育成・異動・配置に関する」と回答している。日本では約半分の人しか自分の仕事に面白さを感じていないという。

一方で、「仕事の面白さは何によって決まるのか」に関しては、日本の場合の一番の決定要因は、「興味・関心のマッチ」であり、二番目は「人間関係」となっている。仕事が面白くないと感じる理由には「自分の仕事に関する関心とマッチしていないから」というわけだ。

「面白さ」について、大湾氏は「人事が集権的にデータをよると、欧アサインしているため、自律的米の主要国では7〜8だ」と指摘している。自分が「自分の仕事は面解決策として、採用・育成・異動・配置に関する」と回答している。日本では約半分の人しか自分の仕事に面白さを感じていないという。

一方で、「仕事の面白さは何によって決まるのか」に関しては、日本の場合の一番の決定要因は、「興味・関心のマッチ」であり、二番目は「人間関係」となっている。仕事が面白くないと感じる理由には「自分の仕事に関する関心とマッチしていないから」というわけだ。

(2面に講演詳報)