



世古 雅人

カレンコンサルティング
代表取締役

本書はアイティメディア社のエンジニア向けサイト「EE Times Japan」で2012年4月から1年半にわたり連載したコラム「いまどきエンジニアの育て方」がベースとなっています。

「若手とコミュニケーションが取れない」という悩みを業種問わず、上司・先輩社員から聞くことが目立ちます。育った時代背景や価値観が大きく異なる世代同士でスムーズに仕事を進める

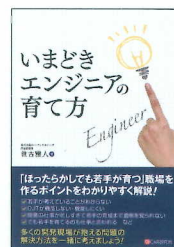
にはどうすればよいのか。「若手がなかなか育たない」「OJTが機能しない」……いつの時代も人材育成が企業の最重要課題であることは変わりません。

本書のタイトルからは、いかにもハウツー本らしい印象を受けるかもしれませんが、時代の変遷に廃れることなく、いつの時代にも活用できる本を目指し、古典的かつ普遍的な組織・人事の原理原則から最新の組織学習論を盛り込みました。また、コラムでは詳しく述べていないキャリアデザイン、動機づけ、人事部門や関連部門の役割、ミドルマネジメント、コミュニケーションと場づくり、リーダーシップ、具体的事例などについての解説も含めました。一見、難しく感じるこれらの内容は、仮想企業の中で繰り広げられる上司と部下の会話を通じて分かりやすくお伝えしています。

私たちカレンコンサルティングは、企業変革全般を支援しています。経営理念、戦略策定から現場の業務の可視

化、業務改善、組織設計、制度設計までの全てをワンストップで行います。大事にしていることは、「自発性・主体性」です。そのため、組織風土や企業体質改革の要素を全てのコンサルティング支援に組み込んでいます。

「自然と若手が育つ環境と仕組み」をいかに作っていくか——決して人事組織の専門会社ではない当社だからこそお伝えできる一冊になりました。読者対象は開発部門だけではなく、部下の育成に悩む上司・先輩社員、プロジェクトマネージャーです。もちろん人事部門の方にとっても、探していたヒントが見つかるのではないのでしょうか。



世古雅人 著

いまどき エンジニアの 育て方

C&R研究所
2,200円+税

著者が語る



吉岡 利之

グローセンプार्टナー
ディレクター

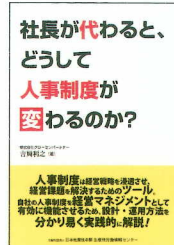
人事制度の導入・運用支援を専門として数多くの会社に対してコンサルティングを行ってきましたが、その中で強く感じているのは「どの会社にも通用するようなベストな手法はない」「基本となる考え方を理解せずに設計すると失敗する」という点です。しかし、書店に行くと、人事制度関連の書籍は、難しい設計実務書が著者が推奨する手法について述べられているものばかりが並んでいます。分かりやすく

人事制度の基本が理解でき、実際の設計を行う際のポイントまで押さえられる、要は人事制度構築・運用に携わる方向けの“入門書でありながら実践的な本”ができないかという思いから、本書を執筆しました。

“人事制度は経営戦略を浸透させ、経営課題を解決するツール”です。一般的な、××主義が悪くて〇〇主義の制度に転換すべきといったような議論は全く意味がなく、自社の経営戦略や課題に合わせた制度構築をすべきというのが本書を貫く主張です。経営戦略や経営課題が「主」であり、人事制度は「従」という関係なので、戦略や課題が明確でないのに人事制度を構築・改定しても何も効果がありません。一方で、戦略や課題が明確で、基本的な考え方を押さえた上で設計・改定を進めれば、戦略達成・課題解決を後押しする効果が期待できます。

とはいえ、主張よりも実際にどうすればいいのかというのが読者にとって気になるはずですので、戦略と連動さ

せやすい制度の設計方法や、よくある課題に対する解決方法についても踏み込んで説明しています。また、よりイメージを持てるように事例を多用しています。専門用語が多く、概念的な議論も多いため、入門書とはいえ難しい内容になってしまうのが難点です。そこで、各節に「コンサルタントのミニ解説」という注記をつけ、用語の解説や補足情報を付け加えることにしました。中には、飽きがこないように息抜きのための小話や、世間で言われていることとは異なる“斜め目線”のコラムも載せています。本書が人事制度の基本の理解につながり、人事制度構築や改定をする際に役立てば幸いです。



吉岡利之 著

社長が代わると、 どうして 人事制度が 変わるのか？

公益財団法人日本生産性本部
生産性労働情報センター
1,500円+税