



小栗キャップの News Letter

税理士法人オグリ 代表社員 小栗 悟

〒500-8847 岐阜県岐阜市金宝町 1-3 岐阜第一生命ビル 4F

TEL : 058-264-8858 FAX : 058-264-8708

Email: info@otc-oguri.com <http://www.otc-oguri.com>

2014年6月13日(金)

職務充実・職務拡大

人事管理施策に「職務充実・職務拡大」というキーワードがあります。

「職務充実」とは、それまで担当していた仕事の範囲内で、よりレベルの高い仕事に挑戦させること、「職務拡大」とは、それまで担当していた仕事に加えて新たな仕事を任せ、仕事の幅を広げることであり、仕事に対するマンネリ感を防いでモチベーションを高めたり、人材育成の手段の一つとして重視されています。

目標管理と職務の拡大・充実

目標管理制度は、企業の戦略、年度経営計画で決定された全社の経営目標を社員個々の役割に基づいて分担して達成してもらおうとする業績管理制度ですが、その運用においては次のように、「職務充実・職務拡大」が伴う場合が多いと言え、人材育成の機会ともなります。

すなわち、社員個々人の目標設定は、常に従来の努力で達成可能なレベルではなく、より高いレベルの仕事への挑戦・職務充実が必要になります。

また、新しい分野へのチャレンジを伴う目標は、新たな仕事を任せ、仕事の幅を広げる職務拡大によって達成可能となります。

人材育成ニーズと社員の成長意欲

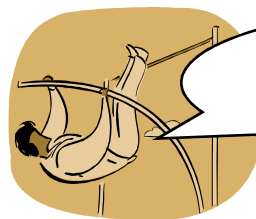
近年の企業活動では、専門性を持ったスペシャリスト人材の必要性が高まっていますが、社員個々人の側にも、自らの得意分野で専門性を高めたり、様々な業務分野でキャリアを積んでより幅広い専門性を身に付けたい、と言う自己の能力開発に対する主体性が高まっています。

将来、ゼネラリストとして管理職に就く場合でも、自己の専門分野を持った上で、マネジメントを行なう方が、より成果・貢献が高まりやすいと言えます。

このように、スペシャリスト人材の育成施策・社員個々人の成長意欲が噛み合っ、同時に実現されるのが望ましいと言えます。

トップの留意点

目標管理制度の運用に当って、よりチャレンジングな目標設定、会社のスペシャリスト育成ニーズに基づく人材育成施策、個々人のキャリア形成意欲・成長意欲の充足が、同時に実現されるよう、担当部門・管理職層を指導して、仕組み化、実践するよう留意することは、経営の合理性・人間性を高める上策と言えます。



職務拡大・充実に工夫を!