

人事改革

変化を読み解く

キーワード

完

キャリアゴール

定義：社員のキャリアの最終的な目標。目指すべき人材像

厳しい時代にこそチャンスがある



トランストラックチャ
代表取締役・CEO
林 明文

描く場合、能力、知識、品位、人柄や雰囲気などの資質・人格面の目標をまず思い浮かべるでしょうが、生活をしていくための糧を得るといふ観点からいえば、市場価値も欠かせない要素になります。自分の適性や指向、夢などに加えてビジネスパーソンとしての価値もきわめて重要になるのです。

では実際に、キャリアゴールはなんでしょうかと尋ねてみると、自分のキャリアゴールや目標を明確に答えられる人は多くありません。とくに四五歳以上の方は、その傾向が強いといえます。

確かに日本の伝統的な企業人事では、社員に自己のキャリアゴールを考えさせることはありませんでした。社員の適性や指向などから、適材適所の配属を行ってきたが、採用時から定年に至るまで「会社に貢献することが、最も重要であると認識されてきたため、自分のキャリアのゴールはと聞かれてもあまり考える必要がなかったというのが実情でしょう。

しかし、企業をとりまく環境は厳しく、人事もより速いスピードで変化しています。その変化の方向は、能力や業績をより重視する人事制度への転換です。また、正社員といえ

ども定年まで雇用が保証されるわけではありません。社内でも有用な人材として認められるような高い価値を維持しなければなりませんし、社外でも通用する人材にならなければなりません。いままでに比較するとハイリスク・ハイリターンとなることは間違いないのです。

逆に、環境の変化をチャンスととらえることもできます。むしろ自分のキャリアを自分でつくることのできる環境が整ってきたと認識する、前向きな姿勢が求められる時代になってきたのではないのでしょうか。

自分のキャリアゴールを明確にし、社内での評価が高い人は、会社もより大事にしていくはずですが、社外に通用する力をもっている人ほど会社は有用な人材として重要視するでしょう。

自分のキャリアは自分でつくるという自己責任の考え方は、金融機関の行職員の方はむしろ不得意なのかもしれません。

どのような環境の変化があっても、職業人として活躍していく価値ある人材になることが、この厳しい環境をチャンスととらえることができるか否かの分れ道です。

皆さんのキャリアゴールはなんですか。