

- 2) 海外に長期滞在したものが、外国語に特に強い学習意欲を持っているとは必ずしも言えない。
- 3) 外国語の学習意欲は1年生が最も強く、2・3年生では次第に減退し4年生で再び幾分上向く。(就職試験の準備と考えられる。)
- 4) 外国語の習得には全般的に男性より女性の方が意欲的である。
- 5) 外国語の能力達成目標は全般的に高学年になるほど低下する。特に1年生と2年生との落差が著しい。
- 6) 独・仏語の習得に強い意欲を示す学生の78%は英語の習得にも強い意欲を持っている。一方英語に強い意欲を持っているもので独・仏語にも強い意欲を示すのは35%である。

企業が求める人物像

アメリカン・エクスプレス

副社長 茂 木 雄

日本の人事管理慣行の変化

高度経済成長期を経て、安定成長の時代を迎えた日本経済は、他の諸外国以上に成長を続けてきた。この成長の原動力となっていると思われるいくつかの点について、欧米の学者、専門家の間で、近年日本の成長の鍵として注目を集めてきた。この特徴的な成功の鍵の中に、日本の人事管理慣行が多数含まれている。日本の人事管理の慣行の特色は、新規学卒者採用、終身雇用、年功序列、企業内組合が掲げられる。これらの特色ある慣行が企業の活力を生み、生産性を向上させてきたと結論づけている。しかし、現在の企業が置かれている状況、そこに働く人たちの意識、価値感、願望などを調べてみると、前述の日本的人事管理の慣行は少しずつ変化していることが理解される。新しい技術や新素材の開発、高度情報社会への移行などによって、今まで有効と思われてきた日本的な人事管理の慣行や考え方が変質を迫られてきている。年功序列の考え方に沿って進められてき

た昇進、賃金制度は形を変えつつある。また、新しい技術の導入、新規事業の進出なども、新規学卒者採用による技術習熟度の向上を待てず、即戦力の要員を外部から求める気運が高まってきた。現にある企業の中には、新しい活力と人材を中途採用の形で人材の補強を行っている。また、定年延長、高齢化、女性の職場進出、情報社会化などの浸透によって、年功的な考え方による終身雇用の実質的内容が変化しつつある。

学生応募者の姿

最近学生の応募者と直接会って感じる事は、仕事と遊びの両立を願う考え方が顕著であること、公私の関係を割り切って見ていること、自分の能力を認めてくれる企業を求めていること、さらに将来のキャリアにはっきりした計画、夢、望みなどを持っていないことが特徴的に見受けられる。即ち、学生の一般的傾向として、自分のキャリアをどの分野で伸ばして行くか、自分の持ち味、能力をどの程度把握しているかなど、自分自身でも理解していない場面によく直面する。一方では、専門性を求め、自己実現を望む意識はかなり強く持っていることが理解される。しかし、現実的な力量と願望、意識が一致しないことに多少の不安を感じている。

外資系企業の人事管理

日本で事業を展開している外資系の企業の中で、日本の社会に定着し、成功をおさめている企業では、人事管理の一般的考え方は日本の人事管理・考え方と欧米的な能力・職務主義的な考え方を融合させてシステムを持っている。例えば、人材採用制度を見ると、新規学卒者の採用と中途採用を併用して、組織の人材要請に応えている。単に会社へ入ることを求めるのではなく、たとえ新卒者であっても、ある程度職務領域を特定して、人材を採用する。一方では、賃金・福利厚生制度は、日本の慣行に沿って処遇するなど、混合型の人事管理を行っている。応募者の立場に立って採用を考えた場合、応募者は自分の力量を充分認識し、いかに適性があるかを面接時に立証する必要がある。したがって、面接は、その企業で職務に精通している管理者と人事の採用担当者の両者によって行われる。

求める人材像

前述したとおり、日本企業もその企業の一般的組織要請に適応した人材を求めるだけでなく、職務に適性ある人材を求める方向に 変りつつある。また、もうすでに変化した企業もある。企業が求める人材は、自分の将来のキャリアに対して、ある程度はっきりした願望とそれに対する自分の能力(専門性)を認識し、能力向上のための自己啓発に強い意志と考え方を持っていることが問われるであろう。かつて外資系企業が日本に進出してきた初期の段階では、英語が出来る人材を求めたことがある。いわゆる英語屋さんと呼ばれる人材であった。しかし今では、職務の専門性と適性が求められ、英語力はコミュニケーションのツールとみなされている。言語だけではなく、言葉の奥にある文化を理解していることも求められている。いわゆる国際性を求めていると言えよう。また、サービス産業、情報産業、特に金融界のビジネスは急速な成長を遂げつつあるばかりではなく、技術的変革、顧客の欲求の多様化、国際化などによって、日々企業活動の内容が大きく変化している。このような変化に直面している企業で働く人材は変化に対応できる順応性と可変性を高め、自己変革を進めるよう強く求められている。高度情報化社会に突入した現在では、業務の対応能力、技術だけではなく、業務の内容も多大の影響を受けている。データ通信技術は顧客と企業との間に複合的役割を果たしつつある。これらの変客に対応出来る人材が一層強く求められている。つい最近までは、ブルー・カラーとホワイト・カラーの二層構造だと言われてきたが、今では、その上にゴールド・カラーと呼ばれる専門職の人材が出現した。ゴールド・カラー群には、コンピューター利用技術者、技術開発者、マーケティング担当者、戦略的長期企画作成者、製品開発者などと弁護士、会計士などがあげられる。新しいキャリアは企業の組織・性能・業務分野の多様化で、ますます広がりがつつあるのが現状である。このような現状にどのように自己を対応させていくかが、今後の課題となろう。