

【質問】技術者のスキル管理を教えてください。

電気計測機器を製造している300人規模の企業で、技術部を統括しています。新分野進出、他社との差別化を図るために、技術者一人ひとりの現状スキル把握や組織として必要なスキルの特定など「技術者スキル管理」の進め方、手順を教えてください。

【回答】

ふろえんじにあ
代表
粕谷 茂



技術者スキル管理の主な実施手順は次のようになります。

(1) 会社の方針や戦略、統括部門の重点施策などから、求められる人材像を明確化する。

(2) 階層別および各個人までブレークダウンできるような重点スキル、必要スキルを設定する。

(3) 各個人は、登録したスキルにつき、例えば5段階などに設定された判断基準を基に、現段階のスキルレベルをセルフ・アセスメントする。

(4) 個人は、キャリア開発シートに個人として強化したい項目を記述する。

(5) 以上の結果と会社の目標と個人の目標につき上長との面談で合意を図る。

(6) 業務遂行計画や教育計画書まで落とし込み、Off-JT、OJT、自己啓発により業務スキルの強化を図る。

(7) そのプロセスを年1回まわして実施していく。

(8) 会社は、上記のアセスメントデータを基に、表のような項目を盛り込んだスキルマップを作成し、SWOT分析などにより、現実とのギャップに対する対応策を実施する。

しかしながら、変化の激しい現代で

スキルマップに盛り込む項目の例

- 共通コンピテンシー、専門スキルの期待レベルと実績レベルのグラフまたはエクセル表
- 専門スキル（要素技術）の必要技術量と必要事業分野と実績レベルのグラフまたはエクセル表
- 縦軸に機能組織、横軸に事業領域を設定した時の、専門スキルの量（レベル、人数など）を表したバブルチャート

は、スキルや経験を伝授している間にもキャリアが陳腐化するため、専門スキルの獲得以上に自律的な思考行動特性が重要となります。何のために仕事をするのか、成果を上げるとはどういうことかなどを、自分自身で考えて行動することが必要なのです。そのために、専門スキルのみを強化しても、成果に結びつきにくいという点に留意してください。

（掲載すべき表が間違っていたため、本文に一部加筆の上、再掲載しました）

自律的思考行動特性が重要

質問はこの欄を作成している、ものづくり.comのQ&Aコーナーへお寄せ下さい。