

中小企業が大企業OBを 雇用して成果を上げるには

財団法人 大阪科学技術センター
ATAC副運営委員長 田頭規夫

中小企業が人材を雇用する場合、大企業OBの採用が年々増えており、ATACがコンサルティングを行っている多くの企業でも、企業の重要なポストで業績に大きく貢献しているケースもあれば、その企業にマッチせず、短期間に退職する残念な結果もしばしば見聞しています。

中小企業は少ない人材を有効に生かす必要上、人材の優劣が経営に及ぼす影響が大きいのです。中小企業の優秀な人材とは専門的な知識も大切ですが、関連した幅広い業務をこなせる能力も必要です。これに対して大企業は多くの人材をその適性に応じて組織に投入し、その組織で長年スキルを蓄積し、狭いが深い専門知識を持っているのが、一般的です。ビジネスマンとして育った環境が、中小企業とはかなり違うので、雇用する側とされる側双方に戸惑いを感じるのは確かです。

従って大企業OBを採用して、自社の経営改革に役立てるにはまず職場環境の大きな変化に対応できる柔軟性と積極性をもつ人材を選ぶ事が大切です。

よく「大企業OBは使いこなせない」とぼやく社長さんが多いようですが、社長が現在の従業員と同じように細かい指示まで与えすぎることが主な原因のようです。

大企業も中小企業も社長は絶対的な指示命

令権を持っている点では共通です。大企業OBは現役時代に社長から直接命令を受けることはほとんどありません。中には定年まで何代か社長が替わり社長と直接話をした事もない人材も沢山います。それが中小企業に勤めると毎日社長に直接命令され、自分の意思を通すチャンスがなくなるのは耐えられないという人材も多いのです。

大企業OBは高度の専門知識と多くの人脈を持っています。中小企業にとって利用価値は大きく、うまく活用すれば今まで企業に足りなかった貴重なノウハウや技術を持ち込み、従業員のスキルアップにつながります。

大企業OBは「使いこなす」のではなく「仕事を与える」感覚で、できるだけOB人材の高いスキルと幅広い人脈を利用する場をつくれれば企業のレベルは飛躍的に上がる可能性が大きいのです。大企業OBをうまく活用して成功している企業にそのノウハウを聞くのも有効でしょう。

団塊の世代が定年を迎える時期になり、優秀な大企業OBを中小企業の改革・改善に役立てることができれば、日本の中小企業はますます活性化し、産業全体に大きく貢献するものとして、ATACは中堅・中小企業へのコンサルティング15年の経験を生かしOB人材の活用に貢献したいと考えています。