

【現代風“組織一丸”マネジメント】シリーズ

従業員育成の“プラスイメージ”を形成しよう！

難しい人間関係の基本的な部分を見るための『まねじめんと』

【教育は面倒？】

組織内で“従業員の教育指導”が重要になると“痛感”していても、実際には“取り組みの時間”さえ持ちにくいのが実情かも知れません。

それどころか、実際の業務では、“できない人を教える”よりも、“できる人”が自ら実施する方が“早い”ケースが少なくないのです。

教育が後手に回るのは当然とも言えそうです。

【できる人材の社外流出がもたらす弊害】

ところが昨今、“できる人”が次々に社外へ流失してしまい、企業活動が突然窮地に至るケースが増えて来ています。

そんな構図の中で、従業員に辞められたら困る経営陣が増え、経営陣と従業員の“力関係”が変わることによって、従来にはなかった種類の“社内トラブル”も誘発されているようなのです。

【現状打開のためには…】

こうした事態を打開するためには、人材の慰留とは別に、経営陣が“できない人材をも教える”自信と余裕を取り戻す必要があります。

経営陣が教える自信と心の余裕を持てば、組織内の力関係は再び安定に向かい得るからです。

【短期的にも“成果”が期待できる？】

そのため今や、経営陣が、経営陣や一部の幹部にしかできないことを、それ以外の従業員にも“できる”ようにすることは、最も重要な組織強化策の一つで、それこそ“組織マネジメントの中核”と呼び得るものかも知れません。

しかも案外、“人材教育”は、長期ばかりではなく、短期的にも成果を出してくれるのです。

【そもそも従業員の育成とは…】

しかし、そもそも“従業員の育成”とは、“何のため”に“どのような”に行うものなのでしょう。そんな“イメージ形成”から始める必要があるかも知れません。

場合によっては、教育が“押し付け”になり、成果が出ないばかりではなく、新たな“トラブルの火種”にもなりかねないからです。

【ご希望者には定期購読をお勧めします！】

そこで、そんな“イメージ形成”の一つとして、“経営者の教育指導”への取り組みを事例化したマネジメント・レポートをご用意いたしました。

定期購読(有料)希望者には当レポートの完全版を毎月お送りしますので、ご一報ください。



目前対応に全力を投入しながら、先行きのプランや方針を考えることは、確かに容易ではありません。しかし、今“従業員にできることを増やす”教育に取り組むなら、早期に成果が出るばかりではなく、将来、成長した従業員が新たなチャンスの素を作るかも知れないのです。

“人材は育てても流失してしまう”恐れがありますが、それを恐れるだけでは、大きな前進もないかも知れません。そこで一つの事例をご紹介しますことに致しました。

少数精鋭でビジネスに取り組む皆様、現代的な“人”マネジメントの視点から、重要なニュースやノウハウをお届けする月例『経営さぶりめんとニュース』にご意見やご感想をお寄せください！

行政書士・社会保険労務士へんみ事務所
983-0834 仙台市宮城野区松岡町 20-61

FAX : 022-292-2352

URL : <http://www.henmi-adm.jp/>

わたくしたちは、“ヒト”に関する重要課題の提言を通じて、皆様方の経営をご支援申し上げます！