

【現代風“組織一丸”マネジメント】シリーズ

即戦力を想定しない“教育”はむしろ危険？

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』

【長期教育の担い手は“学校”】

“教育”によっては従業員を“即戦力化”できないと考えるのは、ビジネスマン“教育”の本姿を取り違えてしまうからかも知れません。

確かに“技能”や“深い知識”の教育なら、長期間を要するのが普通ですが、それは“様々な学校”で行う教育でしょう。

【従業員が望む教育の“危険”な側面】

ところが最近、“採用を有利にする”という方向性があるからか、従業員が望む教育を、企業で進めようとする傾向が強まっているようです。

もちろん、それは決して悪いことではありませんが、従業員が望む“学び”は、“どこの企業にも通用する技能や見識”だとすれば、その類の企業内研修は、従業員の皆様の転職を促進する結果にもなりかねないのです。

【企業が行うべき教育とは？】

では、企業が行うべき“教育”とは、どのようなものなのでしょうか。その答は様々でしょうが、少なくとも、それは学校教育の延長ではなく、学び終えた人材を、企業内で“即戦力化”しようとするものでなければなりません。

【レベルや能力の問題ではなく…】

その意味で“即戦力化”を狙わない企業内研修は、教育の本姿を外しやすいと申し上げたわけです。ただ、では“即戦力化”を狙った教育とは、いったいどのようなものなのでしょう。

それは、今、人材のレベルや能力がどうであれ、組織の内外で“実際に役立つ”ことを、具体的に考えさせるものに他なりません。能力アップも、もちろん重要ですが、“今の能力で貢献する”姿勢を、外してはいけません。

【教育効果がマイナスに出てしまう時】

逆に、従業員に“学び”を求め過ぎると、『企業貢献は、もっと自分が学んでからしかできない』という勘違いが組織に蔓延するとともに、自分が学んだことだけを関係者に押し付ける活動を助長しかねません。

【ご希望者にはレポートを差し上げます！】

そんな“企業が行う教育の本姿”に気付いた経営者の事例をまとめた、マネジメント・レポートをご用意しました。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。



長い目を見た従業員教育は、確かに組織の“将来”を作る上で、欠くことができない課題かも知れません。しかし、そんなに“長く”は待てない気分になっても、不思議はありません。

事業そのものさえ、以前のように“長い目”で見られなくなってきているからです。では、短期的に従業員を今以上に“即戦力”化するための“方法”が存在し得るのでしょうか。一緒に考えてみましょう。

少数精鋭でビジネスに取り組む皆様に、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

TEL : 022-292-2351

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！