

【現代風“組織一丸”マネジメント】シリーズ

有能人材を育てるために“考え方”を鍛えよう！

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』

【当たり前のレベルの“教育”でも…】

特別な能力を習得しないまでも、従業員が、当たり前前を当たり前前にできる“レベル”には達して欲しいという願いは、多くの経営者や管理者の皆様に共通しているかも知れません。

しかし、肝心の従業員の方々が、“今の自分のレベルで十分だ”と満足してしまうなら、“レベルアップ教育”が、成功するはずありません。

【ベテランを驚かす昨今の風潮】

特に、昨今の風潮の中で、いつの間にか“自分ができないのは、上（指導者や先生）の教え方が悪からだ”と思込んでしまう人材が増え、謙虚に学ぶ姿勢自体が、社会全体に“薄く”なっているかも知れません。

あるベテラン講師が、営業者の指導に当たった時、20歳代の若者に『もう私は4年も営業していますから…』と反論されて、腰を抜かしたという話さえあるのが昨今の実情のようなのです。

【人材の“鍛錬”的な教育は難しい？】

こうした“風潮”の中で、厳しい状況を打開し得る“人材”を、“鍛錬”しながら育てることは、可能なのでしょうか。

【人材鍛錬の今日的な“方法”は…】

確かに、スパルタ的な“鍛錬”なら、現代では“パワハラ”と混同されたり、そうでなくとも“人材”を必要以上に委縮させたりするかも知れませんが、しかし、今日的な“鍛錬”には、歴史的なものとは少し違う視点で取り組みそうなのです。

【今“考え方”を鍛えるべき時】

それは、“考え方”自体を鍛えるという“視点”です。しかも、“考え方”の鍛錬”という発想に立つなら、叱りにくくなった昨今でも、かなり厳しい“鍛錬”が、受け入れられやすい形にできるという指摘もあるのです。

では、“考え方”の鍛錬”とは、どのようなものなのでしょうか。そして、それは従来の指導発想と、どう違い、何が共通しているのでしょうか。

【ご希望者にはレポートを差し上げます！】

そこで、親子二代にわたり、課題克服に強い人材の育成に取り組んだ、ある経営者親子の“事例”を、“マネジメント・レポート”として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。



新しい挑戦にも現状改善への取り組みにも、現場のレベルアップは欠かせません。むしろ今、“現場”が活力を持っているかどうかで、いわゆる“競争力”が、決定的に違ってくるケースも少ないとは言えません。

ただ、どうすれば“現場の従業員”を、好ましい方向に“教育”できるのでしょうか。しかも、厳しい指導が難しくなって来ている現代に、どのような指導が行えるのでしょうか。

ある経営者の事例を通じて、ご一緒に考えます…。

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！