

【現代風“組織一丸”マネジメント】シリーズ

従業員の“能力”を最大限に引き出す方法

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』

【企業の実力は従業員の能力で評価される】

顧客や取引先に対する“企業の実力”は、確かに“現場の従業員の能力”に左右されると言えるかも知れません。中には『顧客満足の大半が、従業員の質に影響される』と言われる業種もあるようです。

ただし、その“現場の能力”には、ちょっと厄介な側面もあるようなのです。

【発揮しなければ能力は伝わらない！】

その側面とは、現場の従業員が、どんなに能力を持っていても、それが実際に発揮されなければ、顧客や取引先には“伝わらない”という現実です。つまり“企業の現場パワー”を左右するのは、従業員の“潜在能力”ではなく“発揮能力”そのものだとも言えるわけです。

【人前で能力を発揮する度胸の重要性】

ところが“潜在能力”なら、教育や指導で身に付けさせることはできても、その能力を“人前で発揮する度胸”は、従業員自身が身に付けなければなりません。

実際に、“度胸”を教育指導することは、事実上不可能かも知れません。

【ありふれた方法に効果あり！】

しかし“方法がある”とする経営者の方がおられます。“能力発揮”のためには、その従業員に“自分の能力に対する自信”を付けさせればよいからです。

しかも、その自信刺激策も、複雑なものではなく“ありふれた方法”で、十分な効果を発揮すると言うのです。

【持てる力が発揮されない理由は…】

なぜなら、そもそも“持てる能力を発揮できない”のには、難しい理由がある訳ではなく、従業員に“行動の迷い”が出てしまうからだとも言えるからです。

余計なことを考えて、躊躇するから、持っているはずの能力を発揮できないのでしょうか。

【ご希望者にはレポートを差し上げます！】

では、どのように考え、何に取り組めば、従業員が“能力を発揮しやすい組織体制”が、出来上がるのでしょうか。

今回も、レポートをご用意しました。定期購読(有料)希望者には、完全版をお送りしますので、ご遠慮なくご一報ください。



技術やサービスの質を実質的に左右するのは“現場の従業員”の皆様の“能力”だと言えます。それも、キーをにぎるのは、人材の可能性(潜在能力)ではなく、実現した“発揮能力”であるはずで。

ところが、持っている力を、なかなか“発揮”できないのも、私達の特徴かもしれません。優れた教育指導も、それを“発揮する”意欲を現場が持たなければ、企業力としては生きないのです。では、どうすればよいのでしょうか…。

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！