

【成果を出す組織を作るマネジメント】シリーズ

現代風潮の中で成果を出す社内教育とは？

強い組織、強い現場を作るための、やさしい現代マネジメント！

【従業員の自己研鑽意欲の方向性】

従業員の“自己研鑽意欲”を刺激するために、会社として行ってほしい“研修”の社内アンケートをとった企業（A社）がありました。

ところが、その回答は、語学や資格獲得など、およそ“業務”とは無関係なものが多かったのだそうです。『従業員は、会社の仕事への有益性ではなく、自分の能力アップに熱心なようだ』と、社長は嘆かれます。

【教育が従業員の“孤立”に拍車をかける！】

同様に、能力開発に熱心なB社では、従業員が“自分の能力”で、仕事を片付けようとしてしまい、“もっとよくできる人”に相談しなくなったと言われるのです。

教育が“評価獲得競争”を生み、他者との協力体制を難しくしているようです。

【自分なりの“60点”では意味がない？】

B社の社長は、そうした単独姿勢を、『皆で100点を目指すのではなく、自分一人で60点の仕事をする事で満足する』と、嘆きとも怒りともとれる指摘をされています。

【企業研修の対象は“個人能力”ではなく…】

“教育”に熱心なのは重要なことですが、その教育が学校のように“個人の能力アップ”に集中し過ぎると、弊害も少なくないのが実情のようです。仕事は学校と違い、他者との協業や顧客や取引先との交渉で進められるべきもので、たとえば“試験勉強”のように、単独の時にのみ発揮される能力では役に立たないこともあるからです。

【現代の社内教育に欠かせない“重要視点”】

では、会社での“教育”は、もはや有効ではないのでしょうか。もちろん、そんなことはありません。

“一つの重要視点”を見失わなければ、最も“業績成果”に繋がりやすいのが、教育の本姿とも言えます。現場の実力向上は、そのままチャンス拡大の要因になり得るからです。

【マネジメント・レポートを差し上げます！】

そこで、現代の風潮の中で“成果獲得”への道を開く“社内教育”の視点につき、ある経営者が発見した“実践ポイント”を事例にまとめたレポートを定期購読者には送ります。



『人材が“自主的”に働いてくれたら、どんなに効率が上がるだろう』と感じるのは、経営陣や管理者としては自然なことだと思います。しかし、その自主性の“内容”吟味を忘れるべきではありません。

自主性が、従業員の“自分都合の行動”に陥ると、企業の組織力が発揮されないばかりか、顧客や取引先の“信用”を失う事態さえ、招きかねないからです。では、適切な“内容”の自主性とは、どのようなものなのでしょうか。ある経営者の“気づき”を追ってみました。

中堅中小企業の皆様へ、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『経営さぷりめんとニュース』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/>