

【成果を出す組織を作るマネジメント】シリーズ

技能伝承促進と高齢者戦力化の両立法

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！

【高齢者の戦力化は不可避の経営テーマ】

見識や経験の豊富な“高齢者”を、企業の戦力に加えることは、現代企業において、もはや不可避になっていると言えます。

また“高齢者”にとっても、やりがいのある仕事を得ることは、“老後”が長くなった昨今、喜ばしいことでしょう。

しかし“企業”にとって、問題が残らないわけではなさそうなのです。

【しかし若手の育成が遅れてしまいがち…】

なぜなら、高齢者の戦力化に注力し過ぎると、“後続(若手)”の育成が手薄になり、企業が“ある日突然”、成り立ち行かなくなるかも知れないからです。

そこで高齢者に“後続(若手)”の育成を期待するのですが、これにも難しい部分が残ります。

【高齢者を教育者と位置付けても…】

他者の指導は、育成を経験した人でも容易だとは言えず、期待通りの成果が出ないことの方が多いからです。教育には、特別な熱意と工夫が必要で、片手間にできることではないのです。

【求められる思い切った組織体制の改変】

しかし、組織“体制”の再配置を考えるだけで、技術や技能の伝承(教育成果実現)がスムーズになると指摘する経営者がおられます。

高齢者を指導者にするのではなく、むしろ若手をリーダーにする形で、社内チームを組むわけです。その時の高齢者は“専門職”のような形で、“職人的存在”に位置付けられます。

【まずは“考え方”の整理から…】

確かに、そうすれば、若手の事業参画意識が高まるとともに、マネジメントから解放される高齢者も“働きやすくなる”と言えるかも知れません。ただ、そうした組織が機能するためには、基本的な“考え方”の整理から、取り組み始めなければならないようです。

【マネジメント・レポートを差し上げます!】

そこで、ある企業が取り組んだ事例を、その出発点を中心に、マネジメント・レポートとしてご用意することに致しました。

**有料購読者の方には、そのレポートをお渡しいたしますので、ご一報ください。**



高齢者“活用”は、今の企業にとっては“不可避”の経営課題でしょう。しかし、あまりに高齢者に依存し過ぎると、若手が育たないために、企業の持続体力が損なわれる懸念も残ります。

そのため、企業の高齢者活用は、高齢者と若手の“意味のある共存”をベースに捉えられなければならないのです。それぞれの強みを生かすとともに、若手に将来展望を持たせることが肝要になるということです。

具体的には“どんな”イメージなのでしょう。事例をご紹介します。

中堅中小企業の皆様に、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/>