

【成果を出す組織を作るマネジメント】シリーズ

成果実現型コミュニケーションとは？

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！

【コミュニケーション法で“成果”が変わる】

従来型の“指揮命令”が、なかなか効果を発揮しなくなった昨今、社内コミュニケーションのあり方も、様々な形で見直しを迫られているようです。特に“効果が分かりやすい”例をあげるなら、“採用応募者”とのコミュニケーションが、その典型になるかも知れません。

【働き方ばかりを気にする人材の増加？】

最近の風潮の中で、しばしば、中途採用も含めた応募者が、残業や休日の条件等、“働き方”ばかりに興味を示し、仕事内容や事業展望を、なかなか話題しないという指摘が増えています。応募者意識が“働く環境”に向いているのです。

その状況を指して『採用候補者の意識レベルが落ちた』という嘆きも、聞こえて来ます。

【コミュニケーション姿勢の今日的重要性】

しかし、それは採用担当者サイドの“コミュニケーション姿勢”の問題でもあると指摘する経営者もおられるのです。働き方の話題の中で、候補者が“何を確認しようとしているか”を、もう少し掘り下げて考えるべきだと言うわけです。

【社外人材や従業員が行う経営姿勢テスト？】

採用候補者のみならず、従業員も同様かも知れませんが、“会社の経営姿勢”をチェックするには、難しい質問よりも、むしろ“有給休暇”の手続き等、身近な質問の方が、効果的なケースが少なくありません。

それを、会社サイドが重要な手続きと捉えるか、“どうしてもよい些細な事”とするかで、ヒトに対する経営姿勢を読み取れるからです。

【評価は“一方向”に留まるものではない！】

採用担当者が候補者を評価する一方で、候補者が採用担当者を“試している”ことに、もっと注意を払うべきなのでしょう。

そして、そんな注意が習慣化すれば、候補者に対しても従業員に対しても、効果的なコミュニケーション・スタンスが見えて来るのです。

【マネジメント・レポートを差し上げます！】

では、それは“どのようなコミュニケーション・スタンス”なのでしょう。ある事例をまとめたレポートをご用意しました。**有料定期購読希望の方は、ご一報ください。**



人材採用に際して、応募者が労働条件や“働き方”ばかりを問題にするという感想が、最近、多くの採用担当者から聞こえるようになりました。以前のように“仕事の内容”や“事業の方向性”が、応募者との対話の中心になりにくいと言うのです。

しかし、少し“見方”を変えると、それは意識変化というより、現代的課題に対応しようとする人材側の“必然的姿”なのかも知れません。できるだけ即断を避け、“深い対話”を試みる必要性がありそうです。

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/>