

【成果を出す組織を作るマネジメント】シリーズ

能力がどうであれ役立つ人を育成する方法

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！

【人が役立つかどうかは“能力”の問題か？】

人が“役に立つ”かどうかは、いったい何によって決まるのでしょうか。それは“能力”で決まると言いたくなりますが、高い能力を持っているはずの人でも、必ずしも皆が皆、役に立つとは限らないのです。

それどころか、能力があるにも拘わらず、事業の邪魔になる人さえ存在します。

【高度な技術を駆使する天気予報でも…】

衛星を使った高度な天気予報でも、確かに“役に立たない”時があります。それはたとえば、〇〇県への旅行に際し、テレビの天気予報で『〇〇県は雨で(隣の)××県は曇りのち晴れでしょう』などと言われる時です。ちょうど、〇〇県と××県の境界付近に出掛けるような場合は、雨は降るのかどうか、定かでなくなります。

【具体的な詳細が分からないなら…】

そんな風に捉えると、大雑把な話ではなく、目的に合わせて“具体的に詳細を詰めた”情報でなければ、確かに役に立たないことが少なくないことに気付くのです。

【人が役に立つかどうかの分岐点】

そして、そんな目で見ると、人が役立つかどうか、能力の問題ではなく、仕事をきちんと完成しているかどうか、更に詳細を詰めているかどうかにかかっていると思えて来るのです。

たとえば『お客様からクレームがありました』と報告する人と、“どこの誰からどんなクレームがあって、それは実際に自社内で確認できたことかどうか”まで詰められた報告とは、断然“役立ち方”が違うからです。

【役に立つ人材の育成ポイント】

では、社内で“詰める姿勢”を促進して、役立つ仕事を増やして行くためには、何にどう取り組めばよいのでしょうか。

そこで、ある“職人養成プロジェクト”での人材指導の例を通して、役立つ人材の育成法を考える事例レポートを、ご用意しました。

【マネジメント・レポートを差し上げます！】

その事例レポートは、簡潔に要点を取りまとめています。**有料定期購読希望の方には、ご一報ください。レポートをお渡しいたします。**



即戦力として“役立つ”人材の採用は、確かに容易ではありません。同様に、社内の人材を“役立つように戦力化する”ことも意外に難しい課題です。それどころか、優秀なはずの人材を採用したのに、なかなか“能力”や“貢献”を引き出せないケースも、少ないとは言えないでしょう。

なぜ“役立つ人材”の確保や育成が難しいのでしょうか。この課題を解決するには、そもそも“役立つ”とはどういうことかを考える必要があります。その考えの先には、意外な“解消糸口”が見えるからです。

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/>