

【成果を出す組織を作るマネジメント】シリーズ

人材採用後の成果を左右する要因とは？

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！

【新規採用者が問題視される企業】

特に、新規採用を、それほど頻繁には行っていない組織では、採用に際し『新人が組織の和や効率を乱す』という批判が、ベテラン層から発せられるケースがあります。

そこまでネガティブではなくとも、新人の扱いには、難しいところがある現実を、簡単には否認しません。

【新規採用に成功して飛躍する企業】

その一方で、タイミングよく新規採用を行って、組織の意識改革や生産性向上、あるいは業務変革や経営革新を効果的に進める企業も、決して少なくありません。

その“差”は、いったい“どこ”から生まれるのでしょうか。

【人材採用の成功と失敗を分ける要因】

その差を捉える際、『わが社の採用力には“限界”があるから…』とする見解に対し、『採用の成否は、採用される人材のレベルのみで決まるのではない』と指摘する経営者がおられます。

それは、どういう意味なのでしょう。

【求めるレベルに達しない人材でも…】

その経営者によれば、たとえ新規採用者の技能や意識が求めるレベルに達していない時ですら、新規採用が既存のメンバーの意欲刺激につながるなら、組織力の活性化効果は、決して小さくないと言うのです。

しかも、新人から“素直に”刺激を受けられる組織なら、今度は逆に、新人を育てることも容易だろうとも指摘します。

【新規採用者自身に力があるなら…】

もちろん、新規採用者自身に力があれば、その潜在力を引き出すことで、更なる成果も得られることは、改めて指摘するまでもありません。

ただ、どんな“体験”が、そのような“結論”を呼び起こしたのでしょうか。

【マネジメント・レポートを購読しませんか？】

そこで、その経営者の“新規採用”体験を事例としてまとめたマネジメント・レポートを、ご用意致しました。

有料購読希望の方に、事例レポートをで差し上げます。ご一報ください。



新規採用者が、なかなか組織に馴染めないケースは、確かに少なくありません。しかも、和気あいあいとした中で“団結力”を発揮するような好ましい組織では、かえって新人が馴染みにくい場合もあるようです。

では、新人の馴染みを促進するために、組織の好ましい雰囲気を変えるべきでしょうか。もちろん、そうではないでしょう。しかし、従業員の高齢化や人材不足が深刻になる中で、個人と組織の“調和”を、改めて考え直すべき時に来ているのも事実でしょう。一つの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/>

【成果を出す組織を作るマネジメント】シリーズ

人材採用後の成果を左右する要因とは？

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！

【新規採用者が問題視される企業】

特に、新規採用を、それほど頻繁には行っていない組織では、採用に際し『新人が組織の和や効率を乱す』という批判が、ベテラン層から発せられるケースがあります。

そこまでネガティブではなくとも、新人の扱いには、難しいところがある現実を、簡単には否認しません。

【新規採用に成功して飛躍する企業】

その一方で、タイミングよく新規採用を行って、組織の意識改革や生産性向上、あるいは業務変革や経営革新を効果的に進める企業も、決して少なくありません。

その“差”は、いったい“どこ”から生まれるのでしょうか。

【人材採用の成功と失敗を分ける要因】

その差を捉える際、『わが社の採用力には“限界”があるから…』とする見解に対し、『採用の成否は、採用される人材のレベルのみで決まるのではない』と指摘する経営者がおられます。

それは、どういう意味なのでしょう。

【求めるレベルに達しない人材でも…】

その経営者によれば、たとえ新規採用者の技能や意識が求めるレベルに達していない時ですら、新規採用が既存のメンバーの意欲刺激につながるなら、組織力の活性化効果は、決して小さくないと言うのです。

しかも、新人から“素直に”刺激を受けられる組織なら、今度は逆に、新人を育てることも容易だろうとも指摘します。

【新規採用者自身に力があるなら…】

もちろん、新規採用者自身に力があれば、その潜在力を引き出すことで、更なる成果も得られることは、改めて指摘するまでもありません。

ただ、どんな“体験”が、そのような“結論”を呼び起こしたのでしょうか。

【マネジメント・レポートを差し上げます！】

そこで、その経営者の“新規採用”体験を事例としてまとめたマネジメント・レポートを、ご用意致しました。

ご希望の方に、事例レポートを無料で差し上げます。ご一報ください。



新規採用者が、なかなか組織に馴染めないケースは、確かに少なくありません。しかも、和気あいあいとした中で“団結力”を発揮するような好ましい組織では、かえって新人が馴染みにくい場合もあるようです。

では、新人の馴染みを促進するために、組織の好ましい雰囲気を変えるべきでしょうか。もちろん、そうではないでしょう。しかし、従業員の高齢化や人材不足が深刻になる中で、個人と組織の“調和”を、改めて考え直すべき時に来ているのも事実でしょう。一つの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！

【成果を出す組織を作るマネジメント】シリーズ

人材採用後の成果を左右する要因とは？

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！

【新規採用者が問題視される企業】

特に、新規採用を、それほど頻繁には行っていない組織では、採用に際し『新人が組織の和や効率を乱す』という批判が、ベテラン層から発せられるケースがあります。

そこまでネガティブではなくとも、新人の扱いには、難しいところがある現実を、簡単には否めません。

【新規採用に成功して飛躍する企業】

その一方で、タイミングよく新規採用を行って、組織の意識改革や生産性向上、あるいは業務変革や経営革新を効果的に進める企業も、決して少なくありません。

その“差”は、いったい“どこ”から生まれるのでしょうか。

【人材採用の成功と失敗を分ける要因】

その差を捉える際、『わが社の採用力には“限界”があるから…』とする見解に対し、『採用の成否は、採用される人材のレベルのみで決まるのではない』と指摘する経営者がおられます。

それは、どういう意味なのでしょう。

【求めるレベルに達しない人材でも…】

その経営者によれば、たとえ新規採用者の技能や意識が求めるレベルに達していない時ですら、新規採用が既存のメンバーの意欲刺激につながるなら、組織力の活性化効果は、決して小さくないと言うのです。

しかも、新人から“素直に”刺激を受けられる組織なら、今度は逆に、新人を育てることも容易だろうとも指摘します。

【新規採用者自身に力があるなら…】

もちろん、新規採用者自身に力があれば、その潜在力を引き出すことで、更なる成果も得られることは、改めて指摘するまでもありません。

ただ、どんな“体験”が、そのような“結論”を呼び起こしたのでしょうか。

【マネジメント・レポートを差上げます！】

そこで、その経営者の“新規採用”体験を事例としてまとめたマネジメント・レポートを、ご用意致しました。

ご希望の方に、事例レポートを無料で差し上げます。ご一報ください。



新規採用者が、なかなか組織に馴染めないケースは、確かに少なくありません。しかも、和気あいあいとした中で“団結力”を発揮するような好ましい組織では、かえって新人が馴染みにくい場合もあるようです。

では、新人の馴染みを促進するために、組織の好ましい雰囲気を変えるべきでしょうか。もちろん、そうではないでしょう。しかし、従業員の高齢化や人材不足が深刻になる中で、個人と組織の“調和”を、改めて考え直すべき時に来ているのも事実でしょう。一つの事例をご紹介します。

F A X お申込み欄

F A X : — —

<input type="checkbox"/> 今月のレポート希望	御社名 :	_____
<input type="checkbox"/> 送付先を紹介したい	お名前 :	_____
<input type="checkbox"/> F A X 中止希望	ご住所 :	_____
レポート : HMRP 2 1 4	T E L :	_____

(お問い合わせ先)

【成果を出す組織を作るマネジメント】シリーズ

人材採用後の成果を左右する要因とは？

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！

【新規採用者が問題視される企業】

特に、新規採用を、それほど頻繁には行っていない組織では、採用に際し『新人が組織の和や効率を乱す』という批判が、ベテラン層から発せられるケースがあります。

そこまでネガティブではなくとも、新人の扱いには、難しいところがある現実を、簡単には否めません。

【新規採用に成功して飛躍する企業】

その一方で、タイミングよく新規採用を行って、組織の意識改革や生産性向上、あるいは業務変革や経営革新を効果的に進める企業も、決して少なくありません。

その“差”は、いったい“どこ”から生まれるのでしょうか。

【人材採用の成功と失敗を分ける要因】

その差を捉える際、『わが社の採用力には“限界”があるから…』とする見解に対し、『採用の成否は、採用される人材のレベルのみで決まるのではない』と指摘する経営者がおられます。

それは、どういう意味なのでしょう。

【求めるレベルに達しない人材でも…】

その経営者によれば、たとえ新規採用者の技能や意識が求めるレベルに達していない時ですら、新規採用が既存のメンバーの意欲刺激につながるなら、組織力の活性化効果は、決して小さくないと言うのです。

しかも、新人から“素直に”刺激を受けられる組織なら、今度は逆に、新人を育てることも容易だろうとも指摘します。

【新規採用者自身に力があるなら…】

もちろん、新規採用者自身に力があれば、その潜在力を引き出すことで、更なる成果も得られることは、改めて指摘するまでもありません。

ただ、どんな“体験”が、そのような“結論”を呼び起こしたのでしょうか。

【マネジメント・レポートを差上げます！】

そこで、その経営者の“新規採用”体験を事例としてまとめたマネジメント・レポートを、ご用意致しました。

ご希望の方に、事例レポートを無料で差し上げます。ご一報ください。



新規採用者が、なかなか組織に馴染めないケースは、確かに少なくありません。しかも、和気あいあいとした中で“団結力”を発揮するような好ましい組織では、かえって新人が馴染みにくい場合もあるようです。

では、新人の馴染みを促進するために、組織の好ましい雰囲気を変えるべきでしょうか。もちろん、そうではないでしょう。しかし、従業員の高齢化や人材不足が深刻になる中で、個人と組織の“調和”を、改めて考え直すべき時に来ているのも事実でしょう。一つの事例をご紹介します。

FAXお申込み欄

FAX: - -

<input type="checkbox"/> 今月のレポート希望	御社名: _____
<input type="checkbox"/> 送付先を紹介したい	お名前: _____ お役職: _____
<input type="checkbox"/> FAX中止希望	ご住所: _____
レポート: HMRP214	TEL: _____

(お問い合わせ先)