

【成果を出す組織を作るマネジメント】シリーズ

激しい変化の中でポジティブに立ち止まる？

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！

【思い通りの人材の確保が難しい？】

有力な企業や機関を中心に、給与等の処遇を大幅に改善して“人材の確保”を実現する動きが盛んです。

それはただ、今後の人材獲得競争に備えるためだけではなく、『人のレベルが事業の成否を最も大きく左右する』と実感するためでしょう。

【人材獲得競争がもたらす更なる変化】

更には、厚い処遇に応える“意欲”を、採用する人材に求める意味もあるはずです。

そんな中で、先進企業がどんどん前に進んで行くと、取引先や一般消費者の要求レベルも上がり、“変化のスピードについて行けない”事業が出てしまうこともあり得るでしょう。

【潜在能力も含めて“できること”を再発見】

しかし、自社にできることしかできないと割り切るなら、『事態はそんなに過酷なものでもないかも知れない』と指摘する経営者がおられます。

更には、たとえ人材流出があったとしても、残った人から“潜在能力”を引き出せるなら、チャンスは少なくないとも言われます。

【人材の可能性をベースに事業や業務を変更？】

そして、事業や業務の内容まで、人材の活動可能性の範囲内に柔軟に変えて行く覚悟を持つなら、戦力として期待できなかった人材まで、頼もしい戦力に変わって行く可能性さえあるとも指摘されるのです。

前に進む競争だけを追うのでも、競争自体を諦めるのでもなく、自社の“潜在能力”に懸けて、思い切って立ち止まってみるわけです。

【そんな経営指針が“あり得る”のか？】

それは、“どうする”ことなのでしょう。そして、実際に“あり得る”経営指針だと言えるのでしょうか。

そこで、その経営者がそんな考えに至った経緯を、事例としてご紹介することと致しました。

【マネジメント・レポートを差し上げます！】

その事例はマネジメント・レポートとして、ご用意しています。その内容の妥当性や可能性について、是非ご一読の上、ご判断いただきたいと思えます。有料定期購読希望をお知らせ頂ければ、pdfで送ります。



人の量的不足や質的不足が、今後も益々慢性的になって行く中で、『新たな人材を採用しにくいばかりではなく、“できる人材”の流出が益々心配になる』という声を聞く機会が増えたように思います。

その一方で、『人材の量や質の問題がどうであれ、現体制に見合う方向へ事業や業務内容を変える発想も必要だ』という指摘もあります。そして『むしろその方が、人を変えるより現実的かも知れない』と言うのです。検討材料の一つとして、その“現実主義的”な見解をご紹介したいと思います。

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  
行政書士・特定社会保険労務士 邊見 努

TEL : 022-292-2351  
FAX : 022-292-2352