

各位様

今般、日本生産性本部
発行「生産性新聞」
7/5号に依頼執筆
いたしました。
ご活用いただければ幸
です。

2010.7.10.
ビジネス教育の
株式会社 HOPE
代表取締役澤田 良雄



元気企業になるための
人材育成－管理者の
育成手腕にかかる

「当社の財産は人材なり。社員が成長した分だけ当社も成長する」とは指導先の設備管理会社社長の弁。管理技術が売り物であるからまさに人財が育成されることは、統合の進む中で避け難い死活問題。

ここ数年、幹部から一般層まで繰り返し育成を支援してきた。お陰で「あそこの社員は元気がある、積極的、本日安全最高品質、まさに頼れる」の評判を高めてきた。しかも指導層の育成力の高まりと、される側の啓発力が徐々にものになってきた。

周知のこととく、厳しい環境下でも進化し続ける元気企業づくりは、全社員の活力を結集していくことだ。しかも理念に基づく変化対応戦略に、新たな思考と能力を加味していかねばならなかった。

そこには「企業は人なり」人材（現在持つうる能力）を人財（新たな能力付加で改革実績形 成者）に、どう育成するかが問われる。具体的推進は担当部門の人材育成戦略の発信により、社内展開されていくことになる。うが、ここでは育成の要となる管理職に直（す）ぐできる育成実践に着目し、2点提言してみる。

まず一言、「忙しがっているよ」と筆者は説く。指導先で「部下に任せること」はこれが目的となる。「どうせればよい。わからなかつたら聞きに来させる。本人が求める指導機会だから実効はあるがだ。だから、上長からの「これを任せる」はこれが目的となる。「どちらに来させた。本人が求めた上からの支援だ。感謝される

下指導は大事だ。でも忙しくては、寄つては来まい。メンタル面で次への施策や部下接觸、また依頼指導を明確にし、指示と協力依頼だけでよい）何もかも自分が自分がとの思いが育成の機会損失を招く。任せる強いリーダーシップは、部下の新たな活力を助長する。

二つ目は「寄つてくる報連相の場を生かす」。これは指導的コミュニケーションの実践。最高の指導効果を生むショート指導だ。さて、忙しがつてはいる上に寄つていく部下はいまい。

そして不足部分は、リーダー、先輩、他部門の専門者等、直接指導者をプロフェュースすればよい。（ここでも、人財条件の連絡は、連絡内容にタイミング良い指導と支援対応を施す機会。悪い連絡無しのトラブル発生は、付加価値の生まない後追い処理。こんな忙しさは恥ずかしい。

忙しいから育成する、それは部下の活力の高まりを生む樂いみだ。しかも、管理者としてラ

HOPE
代表取締役
澤田 良雄

生産性新聞

発行所
公益財団法人
日本生産性本部
組織広報センター
〒150-8307
東京都渋谷区渋谷3-1-1
電話(03)3409-1115
毎月5日、15日、25日の3回発行
年間購読料 7,484円
(消費税、送料込)
1部 250円 (消費税込)

「忙しいから後で、わかった。
わかった。でも今は…」が精々

と読むからだ。

報告はプロセスチェックだけではない。本人の努力、良き知恵、頑張りなどを探り、讃美、認めしていくことが肝心。なぜ、

本人はそれを期待しているからだ。さらに不備や、次に向けてのアドバイスはキャラリアが生きた上からの支援だ。感謝される

指導がここにある。

相談は困ったから来る。指導

が欲しい。こんな頼られる指導

機会はない。ただし人徳がある

かが問われる。じつくりと相手の未熟、葛藤、恥部などの吐露

を親身になって聴ける

かだ。そのうえで適確な示唆を施す。説法好

き、弱者の気持ちが読めないで

は、寄つては来まい。メンタル

不全、鬱病の予知対策もここに

ある。聴ける指導力がここにあ

る。