

成功する経営者のための

人事労務管理講座

■ 27 ■

社員の育成は、企業生て欲しいと願います。き残りのカギを握っている(ただし、社員と会社の相性が悪ければ、他社へ相性を採用することは大切の再就職支援を勧める)ですが、それ以上に大切ともある(個人に合ったよい仕事を与える)

個人に合ったよい仕事を与える

経営者の焦りから、場す。

はないかと思えます。

当たりに研修を受けさせることだけにとらわれないか、社員と組織の育成の本質ではないかと成長にはつながりませ考えます。どれだけ立派な。本場の社員の成長は、仕事と人との関わりと経営者の環境づくりにかかっています。社員の育成については、次の三つが重要なポイントです。

①仕事は社員を育てる。②知識は職場で繰り返し実践して身につける。③経営者が社員育成の環境をつくる。今回は「①仕事は社員を育てる」について考えてみます。

可能性を持っています。しかし、可能性を信じ

可能性にかけるか、かけないかは経営者次第です。経営者であるならば、「人の無限の可能性」を引き出し、社員本人と組織の成長につなげてい

社員の育成

(上)

「社員に合ったよい仕事を与える」といって、仕事を乗り越えた結果成長した」といって、社員に合ったよい仕事

人間には無限の可能性がある

「事」を与えると、社員は自分で育とうとします。ここに社員育成の最大のヒントがあると思えます。したがって、経営者(管理者)は、よい仕事を社員に与えることに注力していただきたいと思

自分が部下を育ててやるうとか、経営者(管理職)には部下を育てる責任があると思えます。与えようと思えば、社員に与えることができます。次回、「②知識は職場で繰り返し実践して身につける」を、お伝えいたします。

【デライトコンサルディング代表社員 近藤圭伸】