



小栗キャップの News Letter

税理士法人オグリ 代表社員 小栗 悟

〒500-8847 岐阜県岐阜市金宝町 1-3 岐阜第一生命ビル 4F

TEL : 058-264-8858 FAX : 058-264-8708

Email: info@otc-oguri.com <http://www.otc-oguri.com>

2014年9月10日(水)

人材育成は実戦で

管理者の使命は、所管部署の業績向上と人材育成にあります。ともすると目標管理制度の運用が成果重視に行き過ぎた結果、人材育成が不十分になった、との反省が多くの企業でなされています。

人材育成の本質な目的

企業にとって“人材のあるべき姿”は、次の2つの面を兼ね備えていることであり、人材育成の本質的な目的といえましょう。

[人材のあるべき姿]

1. 仕事の遂行能力が高い人材
 - ・仕事の基礎的な技能、専門知識・技術の活用能力が高い。
 - ・仕事の段取り、実行能力が高く、完遂できる力量を持っている。
 - ・状況判断力、臨機応変の対応力が高い。
2. 人間として信頼できる人材
 - ・誠実で、表裏がなく信用できる。
 - ・自己の責任を果たすとともに、仕事仲間とのチームワークとコミュニケーションを大切にする。

いわば当たり前のことなのですが、実際にこのような人材育成に取り組もうとするとなかなか難しいものです。

人材育成の取り組み方

人材育成の取り組みは、能力評価・面接による動機づけを行った上で、目標設定、達成プロセスなど業務と不離一体に行われるもので、特別に人材育成だけを切り離して行うものではありません。したがって個々の担当者が、自らの能力向上の課題を認識し、特定分野の Off・JT 参加を除けば、日々の業務遂行を通じて学ぼうとしていることが自己能力開発・人材育成となります。

特にチームで取り組む目標達成プロセスは、“人間として信頼できる人材”を育成する絶好の機会であり、自己の責任完遂、チームワークとコミュニケーションが阻害要因の排除、成功要因の活用を促進し、目標達成につながると同時に、実体験を通じた学習となり、その際の管理者の巧みなマネジメントがお互いに信頼し合える人材の育成効果を高めます。

経営者の留意点

自社の目標管理制度を通じた管理者の人材育成マネジメントがうまくいっているか、管理者との話し合いを通じてチェックすることをお勧め致します。



人材育成は実戦を通じて!