

～ タイムリーな情報を、いち早く皆様にお知らせします ～

◆西山語録「人財の差が企業の差になる」

「新入社員」「入社3～5年」「初級管理者」「中核人財」の4つの時期が人財を育てるポイントになる。

新入社員

この時期の基礎づくりによって後々の成長に差が出る

- ① “社会人”としての基礎を身に付ける
- 社会人の常識のポイントは挨拶である。そして、身体を使って伝えることを1番のポイントにしたい。
- ② “産業人”の常識を身に付ける
- まず、会社とは「組織で仕事をする」ということや「職務・責任・権限」について理解させる必要がある。新入社員は指導するヒトの指示命令が「職務」となる。新入社員の「責任」とは確実に相連報をすること。新入社員の「権限」とは、「失敗することが出来る」ことである。新入社員の失敗は悪いことではないが、相連報をしなければその権限は無効になる。
- ③ “企業人”になる
- 「会社の理念」や「特長」、「我が社の大切にしていること」などを伝え、自社での『企業人』としての自覚を持たせなくてはならない。

入社3～5年

基礎能力を活かして、活躍できる場をつくっていく

作業職として売上に直結する作業を行い、スキルアップと職務拡大に注力してもらう。とにかく現場で汗をかくことが将来大きな力となる。活躍できる舞台が多いほど、将来の選択肢や可能性が広がる。

作業職から初級管理者にいくまでに、専門系と管理系の2つに分かれる。管理系とは、人を育てリーダーとしての役割を果たすキャリアの方向性をいう。作業職のまま進む人は専門職か分野限定職になる。管理職になった人の中にもずっと管理職でいく人と経営職になる人がいる。

初級管理者

初級管理職は「監督職」

初級管理者に求められる役割は、現場で自らも活動しながら組織を動かし成果をあげること。職場を活性化させて皆をやる気にさせ、職場の流れをコントロールして、目標必達を目指す。初級管理者としての役割を果たすためには、「稼ぐこと」、「利益を出す仕事の仕方」、「後輩の育成」、「計画的な仕事の仕方」、「仕事を配分するやり方」、「仕事の進捗度合いのつかみ方」といった管理技術を学ばせる必要がある。

中核人財

中核人財とは「管理職+監督職」

経営者と二人三脚できる経営職の考え方も理解した人財であることが条件となる。これに加えて、組織を束ねる上で必要になる要件が、「人間性・魅力ある人財」である。中核人財の役割の中でポイントになるのは、我が社の理念を自分の言葉と行動で語り、精神的共通基盤を強化させ総合力を発揮することである。部下や協力者から「あの人のために働きたい」と思われるようになることが必要である。

◆10月から各勉強会・研究会が新しい期でスタートします！

ご興味のある方は募集要項お送りしますので、ぜひお問い合わせください。

- * C 2 1 P T 研究会 (異業種の経営者が集いこれからの企業を模索する経営者の相互啓発する会合) 高松
- * 有人営業力パワーアップ研究会 (高度化する有人営業の相互レベルアップ研鑽会) 大阪
- * IoT 研究会 (素人から始める手作り IoT で工場の ICT 化、企業の DX 化に取り組む) 大阪
- * 西山経営革新塾 (後期) (若手経営者・幹部などを対象に新たな経営の創造を目指して切磋琢磨する会) 大阪
- * 霧研 (後期) (中核人財としての経営・管理の実践考働技術の修得を目指す人財育成研修) 大阪、高松

詳しい記事やその他の情報は、BSOのホームページ <http://www.bso.co.jp> へ

情報てんこもりは、弊社の協働活動(受託事業・企画事業・出版事業)のタイムリーな情報をいち早く多くの方々を知っていただく為に発信しております。(お問い合わせは shienkikaku@bso.co.jp まで)