

人材開発

組織の活性化

組織階層や職種についての知見を持ち、それぞれを理解する。すべての人材について目を配り、成果を最大化する組織運営を行なう。組織メンバーを巻き込んでいる。

組織運営を行なううえで大事なものは、さまざまな階層や職種によって成り立っている組織の全体に目を配りながら、マネジメントをしていくことです。オペレーター、総合職、一般職、アルバイトなど、それぞれの職種ごとの役割や難易度、注意点などを把握し、もろもろの問題の解決策を提示していきます。すべての異なった人材を尊重しつつ、組織として目指す方向を示し、大切な価値観を共有するような働きかけをしていきましょう。

☆☆☆ ポジティブ行動 ☆☆☆

- ストロークを出し惜しみなく、さりげなく交換し合っている
- 異なるキャリアのメンバーに、共通の目標を持たせる
- 限られた職種に限らず、全体的視点から組織やチームを運営する
- 組織内で起こるさまざまな問題点に対して的確に対応する
- リーダー自身のモチベーションを維持している
- 職場メンバーが能動的に新しいことに挑戦し、成長を実感している
- 職場メンバーが相互に意志をコミュニケーションし、目的や価値観を共有できている



□□□ チェックポイント □□□

いろいろな職種の人々の気持ちを理解していますか。メンバーのミスは自分の責任という自覚はありますか。メンバーを守るために上位者や他部門の役職者と戦えますか。

◇◇◇ グッドアクション ◇◇◇

自分の部門の利益のみを優先せず、常に全社的に最適な自部門の在り方を考えることが重要です。自部門のみならず、他部門やさまざまな職種のメンバーと幅広く交流し、社内の人間に対して広い見識を持って組織運営を行なっていきましょう。

人材活用

社内の優れた人材を見出し、引き上げる。また社外の優秀な人材を引っ張る。公正な評価のもと組織全体の人材育成を働きかけ、将来性のある人材を育てる仕組みを構築する。

人材発掘・活用をするうえで重要なものは、社内外から優れた人材を見つけ、より能力を発揮する機会を与えることです。幅広い人脈を持ち、多くの人の内面や実力を知ったうえで外から引っ張って来たり、組織全体に人材育成を働きかけたり、将来性のある人材を育てる仕組みを構築したりすることも必要。社外の有力な人材に声をかけて引き抜く場合は、お金だけでなく、夢やビジョンで惹きつけられる自分自身の魅力も、大事なポイントとなります。

☆☆☆ ポジティブ行動 ☆☆☆

- 多くの人材の中から、優れた人材を見つけ出し、機会を与える
- メンバーから優れたアイデアを引き出し、実現を支援する
- 社外の有力な人材を見つけ、口説き、惹きつけ、入社させる

▽▽▽ ネガティブ行動 ▽▽▽

- 優れた人材を見つけられない。機会を与えない
- メンバーのアイデアを受け入れない、活かさない。支援しようとしめない
- 社外の人材を知らない。惹きつけられない。口説けない

□□□ チェックポイント □□□

社内の若手メンバーで引き上げるべき人材はいますか。社外も含めて優秀な人材をどれだけ知っていますか。その人材に声をかけるチャンスを伺っていますか。

◇◇◇ グッドアクション ◇◇◇

優秀な人材を発掘し活用するには、その人がポテンシャルを発揮できる機会を与え、アイデアや提案を受け入れる環境をつくるのが大切です。社内外の優秀な人材のネットワークをつくり、多くのチャンスを与える仕組みを構築しましょう。

