

10月号 ごあいさつ
 自ら問題を創造する人材づくりを!!
 人が育つとは、当たり前前の水準が上がること!

株式会社 山西 あすなる会顧問
代表取締役会長 西垣 洋一

自ら「問題」を創造する人材づくりを!!

企業活動は、日々の問題を解決することと新たな結果を生み出すことの両方を実行しなくてはなりません。しかしながら我々は個人としても組織としても、新しい有意義な何かを創り出すことではなく、問題を解決することを仕事の中心に据えがちです。こうなると目的意識を持ち続けるのは難しく、深い目的意識がなければ、困難な時代に力強く成長するために欠かせないエネルギーや情熱、献身、粘り強さを発揮することは至難の業です。

目的意識を持って自部門の問題・課題を見つめ直し、知恵をだしあって改善に取り組むことが大切であり、そして自ら「問題」を創造する人材をいかに育てるかがこれからの企業活動において重要となります。そのためには、自社の経営の「仕組み」の創造が不可欠であり、「経営の成功サイクル」を基に、自社に合った人材育成の方針を確立していくことです。「目標なくして問題なし」と言いますが、目先の数字目標だけでなく、自部門の2~3年後、ひいては5年後を見据えた長期的な目標を持ち、その実現のために何に取り組むか、何が問題で課題であるかを自ら考える人材の育成が重要です。

人が育つとは、当たり前前の水準が上がること!

もちろん企業活動において目先の「業績」を上げることは大きな目標です。只、単に「業績」とは利益の追求だけではありません。お客様のお役に立って喜んでいただくのも業績であり、社員がイキイキと満足して働きながら、仕事を通して日々成長し続けることも大きな業績の一つです。このように多岐にわたる業績を創造するためには、なにより社員一人一人の成長、レベルアップが欠かせません。私が思う人材育成とはまずは、「当たり前前の水準を上げる」ことであり、そうすると周囲からのその人に対する期待や要望のレベルも上がる。その期待や要望に当たり前前のように応えることができる。つまりは、自発性や意欲を育てる『考え方』『技術』『行動』『成功体験』それぞれの当たり前前の水準を上げることです(右図参照)。

< 人材育成の体系 - 人の育ちのサイクル >

- 『考 え 方』=意欲、自発性、知識、セオリーに細分化。外発・内発的動機づけを図り、小さな成功体験を積み重ね、仕事に自信を持たせ、自発性を高める。
- 『技 術』=手順×技能。仕事の手順、プロセスを標準化し、生産技術の習得やロープレ等の経験(訓練、練習)により技能を高める。
- 『行 動』=やる気×技術×環境×時間。具体的に行動させるためには組織の方針を理解させ、自分の役割、ミッションを自覚させる。
- 『成功体験』=考え方、技術、行動を通じて日々の小さな成功体験を実感させ、自信を養う。

又、私は常々、各部門の幹部社員に対し、「部門経営者としての目線」を持つことの大切さを説いています。そうすることで、自部門の問題、課題を見つめ直すこととなり、当社の第72期スローガン『打つ手は無限!自らを変える(価値の創造を)』にある通り、自ら変革への一步を踏み出し、新たな需要と顧客の創造へとつながるものと考えています。当社はこれからも、社員一人一人の「当たり前前の水準」を上げ、皆様のご要望、ご期待に応えられるよう日々邁進していく所存です。

2024年10月吉日

