

ソフト会社はまさに人が企業の資産であり、人を育てることが企業の命運を担っていると言っても過言ではありません。

ところが現実をみると、社員を社外に出しっ放しで、「研修を受けさせる時間が取れないので人材育成できない」という会社の多いのに驚きます。

人材育成を考えると、研修受講はむしろ例外的な方法であり、その他の方法で育てるのが本筋だ、ということは今分かっていただきたいと思います。

人が育つことに価値をおく

基本として大切なことは、会社が人が育つことに対して関心を持ち、経営として価値をおくということです。

人が育つことに価値をおいていない風土の会社で、どのように素晴らしい研修を実施したところで、社員は面倒くさいというだけでお金をドブに捨てるようなものです。

まずは、社長や経営幹部が「育ってくれよ」と強く願い、それを口に出すことです。

「いつまでにできる」や、「いくら粗利がとれる」だけでなく、人材育成を大切にしているということ、まず口に出して欲しいのです。

「ピグマリオン効果」という言葉があります。

ギリシャ神話で王ピグマリオンが木彫りの娘ガラティアに恋をし、人間になってくれと願っていたところ、木彫りの像から遂に人間になり妃にした。ということから来ているのですが、期待表示の効果とも言い、期待をあらわすことによって思ったようになることが多いということなのです。

経営幹部が言葉に出すことにより、社員は期待に応えようと意識を変えることとなります、また社内が「育つ」ことを大切に作る風土になります。

これを基本として、会社は具体的に社員の成長をサポートすることになります。

社内での人材育成

教科書的に言うと、まず社員の自己学習のサポートということになるのですが、多くの会社を見ていると自己学習でのレベルアップは難しいようですね。

人間は弱いもので一人で勉強するのはそうできないものです。

私がまず第一にお勧めしたいのは、社内での社員による勉強会の実施です。

部門別やプロジェクト別で、新しい技術や憶えるべき技術について共に、勉強することです。現実に即しているので皆さんの関心も高いし、教える人の育成にもなります。

社内が学習することが大切だという意識にもなります。

職務に必要な専門書やCD、専門雑誌もリクエストに応じて購入する必要があるでしょう。

その次は、職務を通じた人材育成ということになります。

社員を会社都合で同じ仕事をやらせるだけでなく、人材育成を考えた計画的な仕事の割り当てをすることです。そううまく仕事を作れないとすぐ言われそうですが、育てるという意識をもっていると、次はこういう仕事を受注しようと頭が働くものです。本人の希望を聞いたり、会社としてこの方向に育って欲しいと願い、そういう仕事にアサインしていくことが大切です。そうしないと優秀な人材ほど退社するということになります。

社外での人材育成

社内での人材育成を考えた次に、第二に社外での人材育成を考えることになります。

いわゆる研修受講です。

研修は体系的に学べるという利点がありますが、仕事に直結しない、受講者のレベルと一致しないという欠点もあります。こういう点を考慮しつつ、職人からプロへの転換に役立たせたいものです。

キャリアコース別、職種別に研修コースを考え、受講を勧めることとなりますが、EラーニングやCDでの学習など受講しやすい方法を考え、実現することが大切と思っています。

自己成長のサポート

第三に資格取得など具体的な目標をつくり、自宅での自己学習のサポートをすることです。お金を出すだけでなく、社内で資格取得者の資格一覧を掲示するなど、大事に思っているよということを形で表したいものです。

ITSS - DSを実施している会社は、人材育成を大切にしていると具体的に示せるうえに、社員がITSS - DSを受診することで自己成長の気づきとなるので、有用であると考えます。ただし、やりっ放しでなく、前回見たパワーハウス事例のようにアンケートを取ったり、社員に統計を示したり、自己成長のためのものであるという意識付けが必要です。

(この項次回に続く)