

21世紀型企业への転換を図る

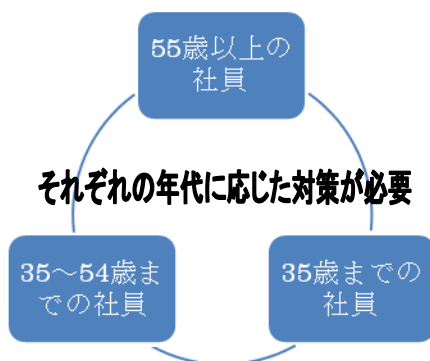
人財流失時代のマネジメント戦略

～ 社員が成長する職場のつくり方 ～

年代別 人財流失防止策…？！

少し古い記事ですが、先日、事務所内を片付けていた際に目にとまった記事（PRESIDENT 2006.5.29）をご紹介します。

“労働者（特に若手社員）不足”、“人財流失の時代”と言われる今、『現有社員をつなぎとめるにはどのようにしたらよいのか？』という特集でした。



◆35 歳までの社員への対応

【特徴】若手社員は組織に対する忠誠心がベテラン社員よりはるかに低い。また、社員は努力して徐々に責任ある地位に昇っていくものだと思っているベテラン社員に対し、若手社員はすぐに一人前を気取り、責任を持って仕事をしたがる傾向がある。

【対策】若手社員を早々に責任あるポジションにつける。また、彼らの世代は転職を繰り返すことを計算に入れ、彼らが復職できる制度（カムバック制度）などの導入を検討する。

◆35 歳～54 歳までの社員への対応

【特徴】創造力豊かで自尊心が強く、人を重視する傾向がある。一方、リーダー層（経営者）を信用していない傾向がある。

【対策】新しい任務を与えたり、後輩に知識を伝える役割につかせたり、さらには社内でキャリア転換を図りながら活用することが必要である。



◆55 歳以上の社員への対応

【特徴】権威を信頼し、ルールを尊重、組織に対する忠誠心を持っている。また、権限を与えられる前に「自分の義務は果たすべき」と考えている傾向がある。

【対策】年齢による業務効率の低下は否定できないものの、若手や中間層社員より高い社会的スキルを持っている。専門技能を活用する役割を新たに作り出すことが必要である。

名ばかり管理職対策 ご相談窓口設置中

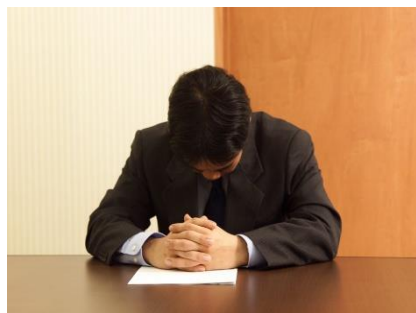
⇒⇒⇒⇒⇒

社員に「希望」を持たせられる環境づくり…？！

「自分の会社を良い会社だと思っていますか？」

ベテランの社員であれば、高度経済成長期のなかで結果を出し、ある程度の地位を築き、「今の自分があるのは会社のおかげ」くらいは思っているかもしれません。しかし、今の若手社員が50代になったときはどうでしょうか？ そのとき、「今の自分があるのは会社のおかげ」と思いながら、仕事に打ち込んでいるのでしょうか？

若手社員は常に先の見えない時代のなかで、不安とプレッシャーを感じながら働いています。上司には「もっと営業成績を伸ばせ！」「やる気と根性が足りん！」と発破をかけられますが、実際にどうしたら結果が出せるのかが分かっていません。また相談も上手く出来ずに一人で悩み、悪循環にはまり込んで「こんな会社辞めて、いっそ他の会社へ転職しよう」と考えがちです。いわゆるリセット願望と呼ばれる傾向に陥ってしまうのです。



今の上司の方が過ごしてきた時代とは、社会も企業のあり方も全く違うことを認識しなければなりません。今の若手社員の多くは、リストラや契約社員の増加、終身雇用の崩壊で、職場にビジネスモデルとなる人物が少ないため「将来への希望」が持てないのかもしれません。だからこそ若手社員に「希望」を持たせられる職場環境づくりが必要なのだと思います。

社員が成長できる職場づくり…？！



「社員に将来の希望？」「じゃあ、もっと給料を上げればいいのか」という声が聞こえてきそうですが、給料を上げるといっても限界があります。給料が上がることだけが希望につながるわけではありません。働いていて自分が確実に成長していることが実感できれば、それが将来の希望になります。つまり「やりがい」や「達成感」を刺激するのです。良い所悪い所をきちんと指導してくれる、頑張ったことに対しては必ず評価してくれる…。若手社員がひとりの人間として、社会人として、成長できる職場を提供することが出来れば、企業の人財育成の基盤が出来上がったと言っても過言ではないと思います。

⇒⇒ フリーダイヤル：0120-81-4864 メール：info@iwaki-pmo.co.jp

若手社員が「やる気」「希望」に満ち溢れる企業…？！

顧問先の中で、若手社員が「やる気」に溢れ、「将来への希望」を持って働いている例をいくつか紹介しましょう。

◆F 社（インターネットによる通信販売業、社員数 30 名）

～効率的な仕事のやり方を開発した・公表した社員を高評価～

この会社では、社員全員が個人のノウハウや情報を出し惜しみしません。社内とはいえ、人（ライバル）に教えたがらない場合が多いのですが、この会社にはノウハウや情報を隠す社員はいません。効率的な仕事のやり方をオープンにした社員を高く評価し、出し惜しみしながら成果を上げて評価されないことが社員に浸透しています。つまり、他の社員との情報の共有化に積極的な人ほど高く評価されるということです。社員全員が共に成長できる環境が、社員に「将来への希望」を持たせている例です。

◆G 社（スポーツ用品の卸売業、社員数 80 名）

～社内ミーティングのスタイルを見直し～

これまでダメな人をたたく場だった社内ミーティングのスタイルを見直し、結果を出している社員の「なぜ良い結果を出せたのか」といった分析の場へと変更しました。

以前この会社のミーティングに出席させていただいたことがありましたが、そのときは全く意見を言わない若手社員が多くいました。上司は威圧的で強さを誇示した態度、常に怒っているような話し方をしており、若手社員はいつも怒られているような気分だったはず。しかし最近のミーティングで、社員ひとり一人の働きぶりが認められたことで、社員に「この会社でもっとがんばろう！」という「希望」が見えるようになってきました。

◆N 社（ソフトウェア開発、社員数 18 名）

～管理職の否定的発言禁止令～

否定的な発言禁止で業績がアップしている会社の事例です。「ダメだなあ」はつい言ってしまいがちな言葉ですが、この会社の管理職は絶対に口にしません。「すごいね。今月は 300 万円売ったの！君は大したもんだよ」と褒め、「次は 350 万円突破だね」と付け加えます。さらに、350 万売るための方法もアドバイスします。人は誰でも「ダメな部分」を持っています。その「ダメな部分」を指摘されると、人はどんどんダメになることを N 社の社長は知っているのです。ですから、少しでも良いところがあれば社員を褒め、ダメなところは気づかせてから指導しています。



労使トラブルの発生予測度合・労使トラブル回避度を診断

まず、その決断の前にご相談ください。労使トラブル診断受付中(有料)

⇒ <http://www.iwaki-pmo.co.jp/>