

この方法が効く！

# 組織力を底上げする 人材育成



(株)NTTデータ経営研究所 アソシエイトパートナー  
田添忠彦

## ■人材育成機能を再構築するとき

雇用延長はあるにしても、ベテランたちが職場の第一線から引退する日は近い。そして、ベテラン喪失の危機は技能職だけではなく、営業・総務・人事……どこの職場組織でも事情は同じだ。単に頭数の問題ならば、積極的な人材採用で補うことができるかもしれない。しかし、各職場組織において従来（およびそれ以上）のアウトプットが求められるとき、「育成」は大きな課題に浮上するはずだ。当たり前のことから言葉で伝えきれないことまで育成課題は無数にある。しかも、指導する側・される側の双方に人材育成の概念が抜け落ちてきている危機が足下にある。10年不況で長らく採用を抑制し、またこの間、成果主義の浸透で（短期的、個人的）業績志向が強まり、さらには学校、家庭、地域社会での人間関係や教育観もガラリと変貌している。

本稿では、今後、人材育成を展開していく上で課題となるはずの今日的、本質的な諸問題と有効な対策、施策についてQ&Aのカタチで提示してもらった。他社に先んじて組織力を底上げするヒントを見つきたい。

(編集部)

## 構成

- |      |                       |
|------|-----------------------|
| Q 1  | 知識を習得させても自立につながらない？   |
| Q 2  | “学ぶ意欲”を高めるには？         |
| Q 3  | 「ラーニング」が「学習」と違う点は？    |
| Q 4  | “コミットメント”で成長を促すには？    |
| Q 5  | 報酬による動機付けと育成の関係は？     |
| Q 6  | 育てる側の意欲をどうする？         |
| Q 7  | 面倒見のいい「うるさ方」がないのだから？  |
| Q 8  | 若手人材の定着・育成策は？         |
| Q 9  | “やりっ放しの集合研修”……どうしよう？  |
| Q 10 | 教育研修の効果をどのように測定するのか？  |
| Q 11 | 知識偏重型社員への対応策は？        |
| Q 12 | 「振り返り」による自覚を促すコツは？    |
| Q 13 | 育った人材を異動すると反発されるのだから？ |
| Q 14 | 仕事の“コツ”をうまく伝える方法は？    |
| Q 15 | 育てる側の権威を回復するには？       |
| Q 16 | 技能継承の秘策はないか？          |
| Q 17 | 幹部・マネジャー層の学習をどうする？    |
| Q 18 | 消極的な若い人に適した指導方法は？     |
| Q 19 | コーチングがうまくいかないようだが？    |
| Q 20 | 人を育てる文化を共有するには？       |

### ■田添忠彦（たぞえただひこ）

1963年福岡県生まれ。立命館大学文学部卒業。大手電子部品メーカー人事部勤務、国内コンサルティングファーム取締役を経て現職。上場・中堅企業を対象とした組織人事戦略立案、人材管理、人材育成に関する多くのコンサルティングを実施。戦略立案から施策推進まで徹底したサポートが特徴。各種専門誌、WEBサイト等に掲載論文多数。また、公共団体、各種研修機関において講演・セミナー実績多数。全能連認定マスターマネジメントコンサルタント。GIAL認定アクションラーニングコーチ。

### ■(株)NTTデータ経営研究所：

〒150-0011 東京都渋谷区東1-32-12 渋谷プロパティー東急ビル6階  
TEL：03-5467-6350 FAX：03-5467-6340 e-mail：tazoet@keieiken.co.jp