

## ●ズバリ解説

# 社員が自ら育つ仕組み

～欲求論的組織作り⑤と認知論的意識改革③手法～

労務管理事務所 フォージョウハーフ 日比野 大輔

### ◆潜在する優秀社員を見逃してないか

このところ求人市場は活発で、今後も採用難は続きそのような心配です。来年から、ゆとり教育世代の入社が始まりますから、以前にも増して、優秀な人材を育て、定着させる仕組みが重要になってきます。情報化が加速し変化の激しいビジネス環境の中で、確保したいのは、ズバリ、自ら考え成長する自立型人材です。一方で、労働者の意識が変容してきました。年間、労働局に持ち込まれる労働相談は80万件を超えます。それは、労働者の権利意識の高まりを表しています。

そんな状況下で、どのようなアプローチをすれば、社員は自ら成長していくのでしょうか。「うちには良い社員が来ない」—そんな嘆きを頻繁に耳にしますが、本当に「優秀な社員」がこれまでに一度も来なかったのでしょうか？もしかすると、素質のある社員を育てることができなかったのではないのでしょうか？優秀な社員を定着させることができなかったのではないのでしょうか？

社員の自発的な成長を考える際には、一度、部分最適ではなく、全体最適で施策を行う必要があります。まずは、ハード面から。自ら成長する人材を定着、育成する組織についてアプローチしてみます。いくら優秀な人材を採用しても定着させなければ、ざるで水をすくうようなものです。次にソフト面。高い素質を持った人材の能力を開花させるためにはどんなアプローチをすればよいのでしょうか？

本稿では、社員が自ら育つ仕組みとして、欲求論的アプローチによる組織作りの5手法と、認知論的アプローチによる意識改革の3手法について解説します。

### 構成

- 問題社員が入社した!?
- ドリームチームに変えるために
- 組織状況を5段階で把握する

- 1 ライフサポート規定 — 生理的欲求
- 2 キャリアデザイン — 安全欲求
- 3 グッド&ニュー — 親和欲求
- 4 ポジティブトーク — 承認欲求
- 5 意識変化への対応 — 自己実現欲求

- 行動変革を促す認知とは!?
- ニートの行動特性をヒントに
- 何より3つの認知を変革する

- 1 リフレーム — 人間関係
- 2 失敗の肯定 — 思考回路
- 3 理想への問いかけ — 金・キャリア

- 変化した認知を定着させる
- 取り組みを始める前に

### ■日比野 大輔 (ひびのだいすけ)

1973年大阪生まれ。関西学院大学卒業。人事コンサルタント。社会保険労務士。労務管理事務所フォージョウハーフ代表。士業ネットワーク譜士会代表。開業以来、数々の労使紛争の解決を支援する。また、その傍ら、社員の心理学を応用した能力開発・研修に取り組み、現在はそちらの比重が大きくなっている。5年前から取り組み始めたニート向けの意識改革・キャリアデザインプログラムは、平成17年・18年の大阪市青少年育成モデル事業に指定される。年間講演・研修件数は100本以上。主な講演テーマ「明日から社員が燃える～ドリームチームの作り方」「ザルですくう人事、バケツに溜まる人事」「メンタルヘルスと企業の安全配慮義務」。主な研修テーマ「20代・30代リーダーの養成」。

連絡先：労務管理事務所 フォージョウハーフ

〒556-0011 大阪市浪速区難波中3-16-11 ニュー難波ビル3F

TEL: 06-6641-0120 HP: <http://www.4jh.jp/> e-mail: [info@4jh.jp](mailto:info@4jh.jp)