

人材成長のメカニズム

人材成長のメカニズム

I. 気づきで人材は成長するか？

人材（社員）が成長するには、仕事で「負荷」がかかる必要があり、そのためには、本人のレベルより高いレベルの仕事を与えて、やり切らせることが有効である。

本項では、そうした外部からの負荷ではなく、本人が自発的に自らに負荷を課すこと、つまり意識が変わり、行動が変わるということをテーマに取り上げる。

1. 意識を変える

「わが社の社員は意識が低くて困る」というような相談を受けることがある。このような悩みを抱えている経営者・経営幹部は、何とか社員の意識を変えようと日々、悪戦苦闘していることと思われる。

しかし、人の気持ち（意識）ほど、複雑でデリケートなものはない。人は、些細なことで奮起したり、逆に傷ついたりする「感情の生き物」である。したがって、社員の意識とは変化しにくいものであり、また、変化しやすいものでもある。また、意識とは力づくで変えられないものであることも間違いない。

このように言うと、「打つ手はない、どうしようもない」と投げ出したくなるかもしれないが、人の意識を変えるということは、基本的にこのような取り組みなのである。

やはり、何らかのきっかけで、本人がこのままではいけないと気づき、行動が変わることにより、成長を遂げていくのが理想的である。この気づきを与えるために、さまざまな手法が展開されている。例えば、自己啓発系のセミナーは全て、本人の「気づき」を求めているものである。

ほかに、次のようなものがある。

- (1) 成功者（優秀な経営者、経営幹部）の講演を聞く、または自伝などを読む
- (2) 性格判定テストなどによって自己分析をする
- (3) 業績結果の分析、行動の分析を行う
- (4) テーマディスカッションなどのグループワークで他者と意見を交わす
- (5) 自分よりもレベルの高い人と交流する（会合など）

サンプルレポート

本レポートは、サクセスネットで公開している
ビジネスレポートの一部を公開したサンプルです。
サクセスネットサイトにログインした後、全文を
閲覧することができます。