

人材育成と経営幹部育成

経営者の口癖・・・人材を育成したい＝「永遠のテーマ」と言える。
では、「幹部・中間管理職・一般」と分けると、どこから手掛けるべきか？

この順番に行うべきである。

1. 経営幹部にはどんな・・・知見、経営の基本ノウハウ、疑似体験が必要。戦略の構築、Bオーシャン市場の発掘、見極めなどを整理して学ぶ。
2. 中間管理者にはどんな・・・管理の基本、ヒューマンスキル、部下の育成、現場指導、モチベーション向上、人事管理・評価
3. 一般従業員・・・・・・・・製造、改善、セールス、時間管理、各現場のスキル、接客マナーなど、

育成は、1. 2. 3. の順に行うべき

1. は会社の進むべき方向を示し
2. はそれを、現場に咀嚼して、おろし
3. 日々実践してゆく

ともすると、経営者は3. 2. 1の順に人材育成を考えようとする。
まったく逆です。

会社の業績の責任は＜1. 2. 3＞の順のはずです。

方向＜戦略＞の無い人材育成は時間の浪費、「単なる教養の伝達」は
中小企業においては、必要性・緊急性は極めて低い。

中小企業の経営幹部の育成を一石二鳥で行う方法があります！
詳しく聴きたいかたは、別途説明・解説します。

中小企業診断士 西川俊文