

人材育成と経営ビジョン

人材育成は誰が行うのか・・・唯一の実行者

人材育成は企業の永遠の課題

人材育成は戦略・方針と整合しないと単なる一般論・抽象論に終わる
従業員のモチベーションを維持するのは、教育だけでは満たせない

経営ビジョンがモチベーション（ヤル気）を充足する

経営ビジョンは最低3～5年先の企業のあり方を描くもの

経営ビジョンは具体的で且つ、現在との整合性が求められる

経営ビジョンは経営者しか創れない・・・1年近くかけてやるべき

中世ヨーロッパの「石工への素朴な質問」

「あなたは、日々何の為に仕事をしているのですか？」

「家族の為？給与のため？」「この国随一の名工になるため」

それとも、「世界遺産になるような大聖堂を作るため？」

トップが「大聖堂」をビジョンとして見せられるか？

人材育成は長期戦

コンサル・アドバイザーとは野球に例えればピッチングコーチ、バッティングコーチ、等に相当する。球団オーナー・社長、GM・現場の監督の戦略・戦術が次年のそのチームの勝敗の成否を握る

人材育成はトップの責任・・・「課題」と「育成のイメージ」を持っているか？

コンサルタント、顧問、アドバイザーは「コーチである」。

コーチはテクニック、経験、ノウハウを伝える人、教える人。野球なら・・・「打ち方」「投げ方」「走り方」「守備の方法」を教える人である。

企業で言えば・・・

売り方、接客、営業の方法、製造、研究開発、管理のノウハウに匹敵

経営者の使命・・・従業員が「この会社に入ってよかった」と思えるビジョン<大聖堂>を全社員に示し、理解させる事

育成の成否は、「トップのビジョンに負うところ」が大きい！