

人材の育成 (組織内教育)

人材育成の目的は、「成果を継続してあげられる人材にする」である。

人材育成の前提

組織は人材の知識、技術、視点、思考、行動をまとめ、活用している。人材にモノとカネ、設備を提供し、人材の力を十二分に発揮してもらうところに、組織成長と発展がある。

人材育成の目的

人材像を描くのではなく、何々をする人材と具体化しておく必要がある。組織にとって必要な人材は「成果をあげ続けられる」である。そのために大切になってくる人材資源が「人材能力を探る」であげた7つ人材と、すべての人材に求められる3つの役割であるとした。これらの知識・技術、能力には限度が存在しない。限りなく成長できるはずである。現時点での目標点は存在するが、その位置に達した時、さらに上位を目指し、人材の成長サイクルが現れる。

人材育成の方法

3つの育成方法がある。OJT、Off-JTと自学習である。3つの形態はセットし検討されなければならない。それぞれの形態の特徴と育成効果を想定しておく必要がある。いずれの学習結果も、現場での力の発揮が必要である。

産業、業種、職種に直接関係する知識、技術が存在する。これらは専門的知識・技術へと成長する。ここで論じているのは、専門的知識・技術を最適に活用するための知識・技術であり、能力である。自社の知識、技術を特異化とし、組織を発展、進化させるための知識、技術をあげ、多くの組織に共通する部分に絞っている。

本来、人材及び組織の専門知識、技術だけでは、市場、社会に組織として最適化できない。協働を促し、各人材の力を最大限に活かす知識・技術であり、思考の知識、技術である。視点、観察、分析、意思決定に関わる姿勢でもある。

すべての人材に求められる役割

今日の業務を推進する。

新たな機会を発掘する。

次の業務を作り成長させる。

3つ役割は、すべての人材が、日々に行う。ウエイトをかける比率は違っていても、全員が、心かけていて、組織は力をつけていく。今日の業務を進めるのは必然である。全員が新たな機会を発掘しておれば、より確かな機会が得られる。最大の機会を見逃すこともない。次期業務を作ろうとおれば、明日を失うこともない。第一に組織内に情報流ができる。組織が活性化する。

人材に求める7つの能力&資源

機会生産

革新持続

科学論理生産

ビジョン生産

最適化推進

新資源生産

資源人材育成