

経営のヒント72 中小企業は人材が全て、追加

企業の本当の強さは「課長のレベル」で決まる！

追加です。

中小企業の新規採用は、B 素質のある「**未来の戦力**」にターゲットを絞ること
ご理解頂けたと思います。それと異業種 他業種からの転職がねらい目ですね。
何故か？

「**素直**」が一番、採用に関して重要なキーワードですね。
固定観念、先入観があれば、入社後に問題が生じるからですね。
又、私は「**大卒の女性**」にターゲットを絞ることが中小企業にとって最適な選択だと感じています。
顧客の財布は女性が握っている。
感性がなければ、差別化できない。
いろいろな理由がありますが、新卒の「**男はろくな者はいない？**」のが現状です。とほぼ。

最後に企業の本当の強さは、入社 10 年目の課長クラス (30 歳前半) と言っていました。

なるほど、私の経験からしてもすごく納得し、共感しました。
40 歳を超えると、体力も気力 精神力も・・・衰えてきます。
まして新たなことに挑戦することなどなく、現状維持 保守的になるのが多くの人の姿では？
当然、企業や業種によって 5 年後 7 年後と異なるものと思います。
サービス業 (美容室や小売業) では 5 年後かな？ と感じます。

もし、毎年継続的に新卒を採用していれば、毎年 10 年目の「**活力ある中堅幹部**」が生まれる！
これが組織の本当の強さ。(大企業の真の強さ)

それを社内教育や人材育成システムによって、
効率的に、いかに早く(10年を7年に)育てるか。
効果的に、いかに多く(2割を5割に)成長させるか。
そんな仕組みと仕掛けを企業内にて創ることが重要なことですね。

その仕組みと仕掛けのヒントは、組織横断プロジェクトだと思います。
ワークアウト(企業外にて研修)・・・GE、日産、IMB など
部分最適から全体最適になるプロジェクト活動 提案営業システム構築
ファンリテーション ・コーチングなど視点 ・立場の切り替え
360 度評価システムと連動したモチベーション ・自己実現の仕掛け
社員が成長することが、企業が成長することに繋がる、そんな組織にしたいですね。
でも、一番重要なことは「価値観の共有」・・・その為には「哲学 思想」そして「対話」が必要です！

<経営のヒント>

中小企業の採用戦略は「**未来の戦力**」、**「大卒の女性」**が狙い目。
企業の本当の強さは「**中堅幹部の課長職**」のレベルで決まる！
期待する「**中堅幹部**」を企業内にて、効果的 効率的に育成するシステムを創りましょう！
「**組織横断型プロジェクトチーム**」によって期待する幹部が育つと心しよう
最後に「価値観の共有」なくして、人材は育たない！と心に刻みつけよう