

今なお“積極性”だけを評価してはいないか？
価値観多様化時代の人材育成基本視点

組織ニーズと個々人の意向とが離れて行く情勢下で...

本レポートの内容

- | | | |
|--------------------------|-------|----|
| 【1】“三段跳び”が人材指導の要点につながった？ | | 1頁 |
| 【2】積極的従業員が組織を活性化するとは限らない | | 2頁 |
| 【3】“消極・積極”を超える人材指導視点が必要！ | | 3頁 |
| 【4】組織全体に活力を与え得る“人材指導”の視点 | | 4頁 |
| 【5】組織ニーズと個人趣向の今日的“差”を埋める | | 5頁 |

マネジメント
サポート



従業員が皆、積極的になってくれたら、どんなに経営は楽だろうと考えがちかも知れません。ところが、従業員の積極性は、逆に、経営陣の“悪夢”に化けることもあります。

特に組織ニーズと個人の意向の“差”が広がる昨今では、単なる積極性指導が組織全体を危険に陥れるケースさえ起こり得るのです。では、今、人材指導にどう取り組めばよいのでしょうか。

SPc 労務管理センター
JINJIKEN 人事労務管理研究所

〒460-0015 名古屋市中区大井町 2-11 (同所併設)

Mail : info@jinjiken.co.jp

SPc 労務管理センター

TEL : 052-331-0844

FAX : 052-321-1108

JINJIKEN 人事労務管理研究所

TEL : 052-331-0845

FAX : 052-321-1125

SR-MIC ヒューマン・マネジメント研究会

Monthly Human Management Report by SR

本レポートは経営者および経営幹部の皆様のために作成されています！