

様々に即効性が求められる状況下で忘れがちな…

長短期両面の成果を併せ持つ施策とは？

◆◆◆ 経営陣が従業員を育てて従業員が事業を育てる ◆◆◆

◆本レポートの内容◆

- | | | |
|---------------------------|------|-----|
| 【1】企業の“長短”の両面施策としての“人材育成” | ………… | 1 頁 |
| 【2】“人材育成”に“長短”両面の効果が出る理由！ | ………… | 2 頁 |
| 【3】“目標”から“刺激”へ：重視ポイントのシフト | ………… | 3 頁 |
| 【4】従業員が育つと必ず出て来る“処遇”の問題！ | ………… | 4 頁 |
| 【5】急いで“制度化”する前に自問自答すべきこと | ………… | 5 頁 |

マネジメント サポート



目前対応に全力を投入しながら、先行きのプランや方針を考えることは、確かに容易ではありません。しかし、今“従業員にできることを増やす”教育に取り組むなら、早期に成果が出るばかりではなく、将来、成長した従業員が新たなチャンスの素を作るかも知れないのです。

“人材は育てても流失してしまう”恐れがありますが、それを恐れるだけでは、大きな前進もないかも知れません。そこで一つの事例をご紹介しますことに致しました。

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