



現場のパワーが事業を大きく左右する中で 頼りになる現場を作る時の人材指導法

◇◆◇ キーは“答を出さない”ところにある…? ◇◆◇

◆本レポートの内容◆

- | | | |
|---------------------------|-------|-----|
| 【1】“こんな従業員が欲しい”と思わせた人材とは？ | | 1 頁 |
| 【2】頼りになる従業員は“どのように”育つのか？ | | 2 頁 |
| 【3】優秀な従業員を持つ企業は“教育”していない… | | 3 頁 |
| 【4】教育以上に教育的成果が出る“指導姿勢”とは？ | | 4 頁 |
| 【5】教えるのではなく学ばせる教育法の3つの要点 | | 5 頁 |

マネジメントサポート



企業を外から見れば、つまり顧客や取引先の視点に立てば、企業の実力は直接に接する“従業員の実力”に他なりません。どんなに経営陣が高度でも、現場のレベルが追い付かないと、信用もチャンスも獲得できないかも知れないのです。

そのため今も“従業員指導”は経営の中核課題なのですが、最近益々“指導”が難しくなる傾向があります。以前のように、従業員が従順ではなくなったようだからです。では、どうすべきなのでしょうか。

SJC 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

SJC 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！ ☆☆☆