



これなら  
できる!

# 社員育成の第一歩

## 人を理解する術が育成の道を拓く

社員育成は雲を掴むことのように難しいと考える経営者や人事担当者は多い。それは極々当然のことである。

仮に社員が「世界に1つだけの花」であるならば、それを会社に都合の良い画一した形や色に咲かせようなんてことは考えない方がいい。それより、花の生命力を最大限に引き延ばすことが社員のためであり、会社のためであると考えることができれば、社員育成の道は見えてくる。

### 社員育成は理解することから始まる

社員育成が難しいと感じるのは、誰しもが自分のことを理解していないから。人事担当者が人を理解する術を身につければ、育成の道が拓ける!!

### 社員育成のステップ

自己理解とゴール明示が育成を加速させる

#### 【ステップ①】

#### 個人の特性を知る

自分から見た自分、上司から見た自分、それぞれ都合の良い評価をしてしまいがち、本当の自分は客観的な視点の中にある。

#### 【ステップ②】

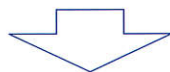
#### 自己理解を促す

自己の特性や性格を客観的に評価する事により、自己理解と自己受容をすることができ、改善すべき方向性が見えてくる。

#### 【ステップ③】

#### 目標や活動指標を明確にして、チャレンジさせる

部下を理解していれば、的確なゴール設定とゴール明示ができる。自己理解をしていれば目標到達までのために何をすべきかわかりやすい。



## 人の資質を見極める

採用した人、既存の社員の個性と特長に合わせた配置・配属がその人のやる気を引き出し、仕事そのものが大きな動機づけになる(ハーズバーグの動機づけ要因)。

個人の性格により営業職・技術開発職・SE職などの中で、最も成果が出せる可能性がある業職を見極める事が大事です。

つまり

人を育成する為には  
人を理解する事が必要不可欠