

Smart Times

最近とみに思う。これまでの人事マネジメントは「会社側の視点」に偏り過ぎていたのではないかと。人材の差は会社の実力差になる。そうなるならAttraction & Retention

tion (いかに優秀な人が集まるか、辞めないか)が、人事マネジメント上の最重要課題の一つになる。留意すべきは「働く側の視点」だ。自分の時間を費やす価値があるかどうか、つまり、そこで働くことに

インディゴブルー会長

柴田 励司



1985年上智大文卒。マーサージャパン社長、カルチュア・コンビニエンス・クラブの最高執行責任者(COO)などを経て、2010年インディゴブルー社長、15年から会長。

「体験価値」があるかどうか、これが問われている。私が考える「体験価値」を較べて、該当するものに構成する要素は、①自分にエックをいれてください」として「居場所」であると「できなかつたことができた感」られること②その「居るようになった」

成長実感を確かめるには

「場所」の評判がよいこと③「業務上知らなかつたこと成長実感があること」の3点を学んだ。優秀な若い世代に「仕事の処理速度が早くなると、このうち「成長実感」が最大の関心事だと言った。単純な成長実感チェックシートをつくってみた。御社をやっている内容が複雑に社若手社員をイメージしなかつた。□マネジメントする人数が、何点にチェックマーク増えた

□上位層との関わりが増え、とはコミットしきれないものではない。
 □社内外の交流範囲が広がった。成長期にある事業においてはそれが可能かもしれないが、成熟・衰退期にある事業では現実的ではない。
 □報酬が増えた。10個中、チェックマークが3以下の場合には「成長実感」は怪しい。この怪しい状態が長くと、健全な野心をもつ若い世代が外に成長機会を求めるのは当然と判となる。

「あの人に ようになりたい」「あの人 もこんな苦労をしてきたのか」「あの人と一緒に仕事をしたい」提供できるか。これは経営者、中間管理職が常に意識すべき課題である。ただ、私は会社が提供者、社員が受益者という構図を主張しているのではない。全社員の仕事が毎年拡大していくように業務を割り振ったが、配置を決めたりするこ