

第 15 回テーマ

新たな人材受け入れは組織の課題がクリアになる

毎年、3月になると人材が少し動きだすと言われていますが、今年は様相が異なり、1月より求職者が一気に増えてきたように思います。クライアント先でも人材募集を出すと応募の数が通常時の3倍～4倍ほどの人材が来訪するという事です。もちろん時代背景もありますが、応募してくる求職者の危機感と悲壮感は半端ではなく、面接官が逆に圧倒されるケースもある、というお話でした。

そこでの経営者の悩みというのが、実は採用する人材の能力ではなく「受け皿」となっている「組織」の話で、面接を進めるたびにまだまだ自社の組織は「ぬるま湯で危機感が足りない」と憂いておりました。

良く新入社員研修を行った後、若手先輩社員などを交えて「歓迎会」などを研修の最後で開催する事がありますが、実はそれは新入社員向けではなくて「若手社員に新入社員時代の夢や仕事に対する熱意を思い出してもらおう」ために開催する事で、やる気と希望に満ちた新入社員を見ながら、さらなる動機づけを図ろうという意図があります。現在では少し事情は異なりますが、中途採用とはいえ企業から見ればそれは「新入社員」であり、悲壮感にも似た「覚悟」を持って入社されるわけですから、そのやる気や希望をつぶしてしまう事はマズイというわけです。

「朱に交われれば赤になる」ということわざは「悪い意味」で使われる事が多いものの、反面、今の時代に、もし組織がチャレンジ精神旺盛でやる気に満ちているとすれば、それは実に利にかなった強固な組織が完成しつつあると言えるのではないのでしょうか。もちろん、単純に「危機感だけをあおる」というのは逆効果です。明確な目標と実践、そして振り返りと次なる行動を起こすだけのモチベーションという「マネジメントサイクル」をシンプルに、緻密に繰り返す事が大変重要です。

中途社員でも新入社員でも、組織に新しい人材を迎え入れる際には、是非、今の組織の体制や社員教育に目を向け、経営目標やマネジメント方法を再度検証するきっかけとすべきではないのでしょうか。今まで気がつかない課題が鮮明になると思います。