

THANKS

(VOL. 265)

BUSINESS NEWS LETTER

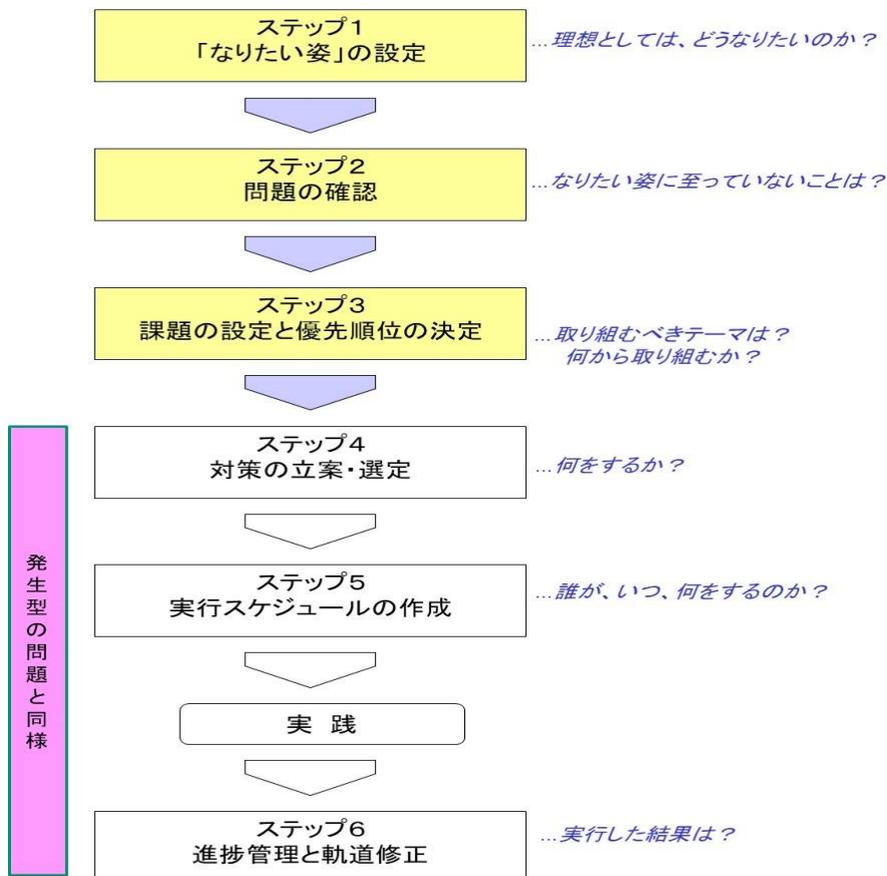
発行日：2019年6月2日
発行者：有限会社サクスマインドコンサルティング
連絡先：〒359-0043
埼玉県所沢市弥生町 1792-10
TEL:04-2936-6149
E-MAIL : info@thanksmind.co.jp
<http://www.thanksmind.co.jp>

特集

「問題解決の基本①」・・・「探索型の問題」の解決（その2）

本誌では、「問題解決の基本」について特集しています。
前回から、「探索型」の問題解決に入りました。
今回は前回から続き。
問題の抽出方法について確認します。
なお、これまでの本誌のバックナンバーは、以下のサイトでご覧になれます。
<http://www.thanksmind.co.jp/newsletter.htm>

1. 「探索型」の問題解決の基本手順・・・前回の復習



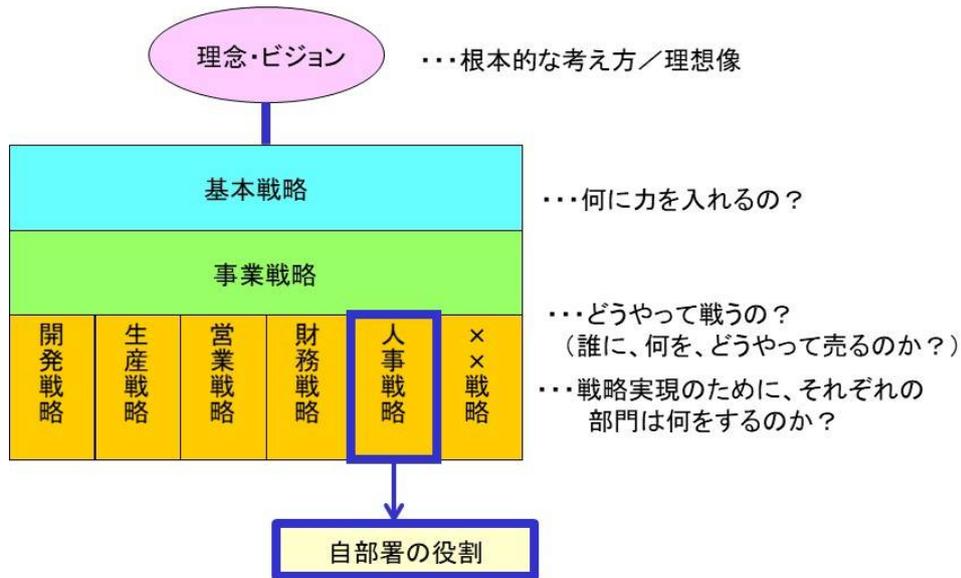
3. 各ステップの内容

ステップ1：「なりたい姿」の設定

「なりたい姿」については、以下のように設定します。

(1) 大きな視点での「なりたい姿」を設定する

会社の部門であれば、会社全体の方針や戦略に基づいて、担うべき役割があります。そのような全体的な役割から、「なりたい姿」を設定します。



(例)

事業戦略

新興国を中心としたグローバル展開により、売上拡大を目指す
目標：20××年度 ●●億円（20××年度比：150%）



人事部門のなりたい姿

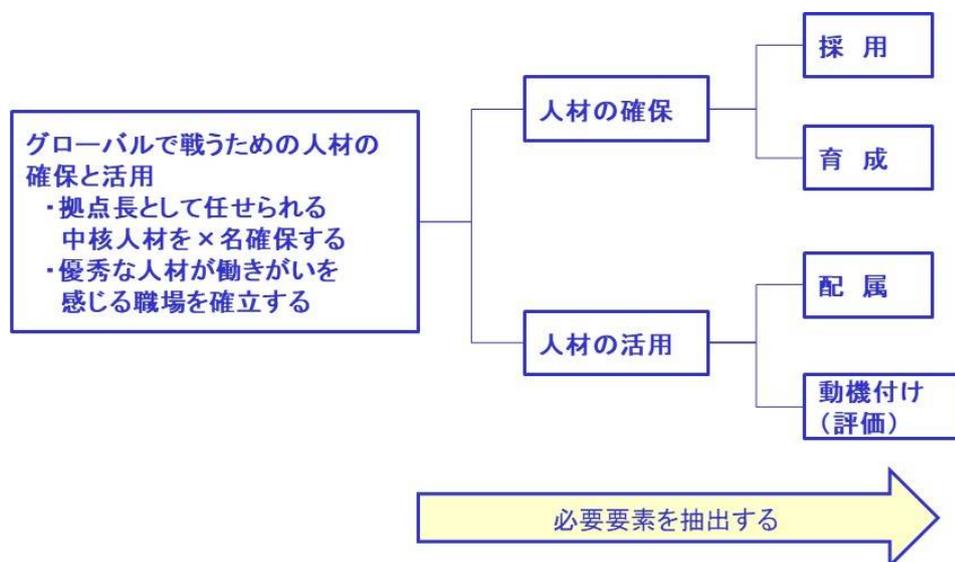
グローバル展開するための人材を育成・活用する

- ・各国の拠点長を任せれる中核人材を20××年までに、●人育成する
- ・優秀な人材が働き甲斐を感じる職場を確立する

上記の「なりたい姿」は、いわば、部門方針／部門目標のようなものです。部門として、どういう姿を目指していくべきなのか？まずは、ゴールを明確にしましょう。

(2) 必要要素を洗い出す

部門としての「なりたい姿」は、問題を抽出するには大き過ぎます。
「なりたい姿」を実現するためには、どのようなことが必要になるのか？
まずは、その要素を洗い出します。



(3) 必要要素ごとに「なりたい姿（目標）」を設定する

(2) で必要要素を洗い出したら、次は、その要素ごとに「なりたい姿（目標）」を設定します。

1) 採用

- ・新卒として、毎年、コンスタントに●名程度採用できている。
レベルとしては、……クラス以上。

2) 育成

- ・社員各人に対して明確な「スキルアップ」目標が示されており、会社として適切な教育がなされている。
- ・社員が積極的に自己啓発を行い、自らのスキルアップにつなげている

3) 配属

.....

4) 動機付け(評価)

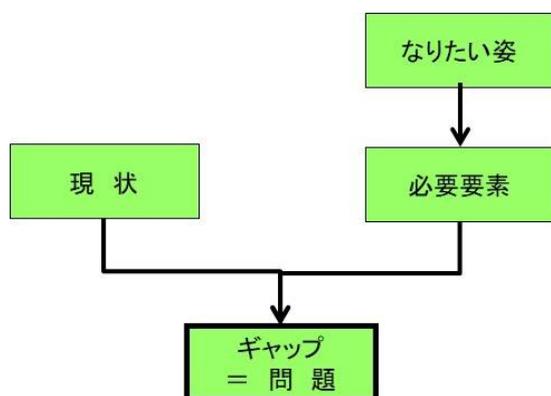
.....

上記の「なりたい姿」には、「定量的ななりたい姿」と、「定性的ななりたい姿」があります。
「定量的ななりたい姿」とは、数字で目標が示せるもの。
例えば、上記で言えば、「採用」に関する人数等です。
数字で示すことができれば、現状とのギャップが明確になり、分かりやすいです。
しかし、目標には、数字にできないものもあります。
例えば、上記の「育成」のようなものです。
無理に数字にしようと思うと、逆に内容が分からなくなります。
そういう目標が「定性的ななりたい姿」。
その場合は、数字ではなく、目指すべき「状態」を、なるべく具体的に設定しましょう。

ステップ2：問題の確認

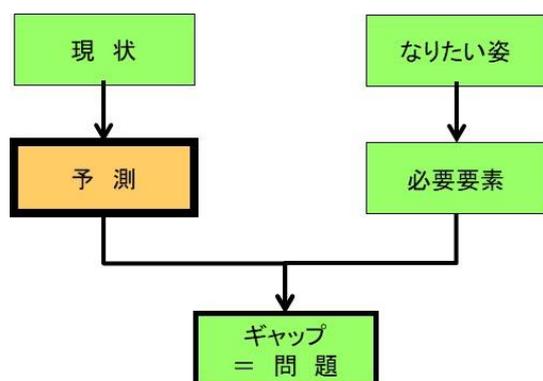
●必要要素ごとに評価する

ステップ1で設定された必要要素ごとの「なりたい姿」に対して、現状を評価します。



【注意！】

要素によっては、この先、現状が変化することが予想される場合があります。
例えば、採用に関して、今は、「なりたい姿」の水準を、ほぼクリアできている状態。
特に、問題ではありません。
しかしながら、今後を考えると、「採用市場では、売り手優位が加速することが予想され、今のままではたぶん、来年くらいから厳しくなるであろう」と考えられるようなケース。
こうした場合は、やはり、問題として認識しておいた方が妥当です。



<育成について>

なりたい姿

- ・社員各人に対して明確な「スキルアップ」目標が示されており、会社として適切な教育がなされている。
- ・社員が積極的に自己啓発を行い、自らのスキルアップにつなげている



現 状

- ・社員各人に対する「スキルアップ」の目標は不明確。
- ・また、会社として集合教育は行っているが散発的。
- ・職場でのOJTは弱い。
- ・結果として、特に中堅社員のスキルが停滞気味。
- ・このままの状態でも、今の状況は大きな改善は望み薄。



問 題

- ・社内の教育体系が整備されていない
- ・上司の部下育成の意識が弱い

<次回に続く>