

“中堅社員”今のままで大丈夫ですか？

— 中堅の活性化で企業全体が変わる —

貴社の中堅社員に以下の傾向はありませんか？（ほんの一例）

1. 会社全体への関心が薄い（会社の業績数字を正確に言えない）
2. 先を読んで仕事をしていない（「言われていないから・・・」）
3. 任せた仕事にプラスαがない（当たり前レベルで満足している）
4. 出てきた改善提案の内容は、“単なる不満”（費用対効果を考えた建設的提案なし）
5. 人生・仕事のビジョンがない（「このままでいいのか？」との問題意識がない）

もし、このような傾向があるとしたら、企業にとって重大な損失をしていると言ってよいでしょう。なぜなら、ある学者が「10年のキャリアがある人（まさに中堅レベル）なら、60%の力で、今の仕事を無難にこなせる」と言っています。上記の問題例を見ると、たしかに残り40%の力を結果的に出し惜しみしているのと同じことではないでしょうか。

その損失を取り戻すためには、出し切っていない力を発揮できるように中堅社員を育成することが不可欠です。

しかし、ともすると“中堅”という立場は、役割や責任が曖昧になりがちです。また、本人達も無難に仕事がこなせることで、安易な方向に流されやすいでしょう。そこで、中堅社員の育成において重要なことは以下の2点です。

1. 企業としての中堅社員に対する期待（具体的な役割・責任）を明確に示す。
2. 本人にとって、これから（企業人人生の中盤・後半）の人生をこのままでよいのかと、真剣に考える機会を与える。

弊社の中堅社員研修では、この課題を解決するため貴社の個別事情を踏まえたオリジナルなカリキュラムを提案いたします。

中堅社員研修カリキュラム概要例（内容・日数はご相談によって作成いたします）

1. 中堅社員、自分にとってこの時期の重要性
※企業人人生の「基礎力」仕上げのとき（基礎力とはPCのOSと同じ）
2. 「基礎力」自己診断
※自分の能力を客観的に把握する（「このままでいいの？」の自問自答）
3. 能力強化のためのポイント
※成長を阻むもの、それを乗り越えるためには
4. 中堅社員の4つの役割（企業全体の業績に貢献するには）
※役割・責任意識が大きな成長に繋がる
5. 4つの役割を果たすための具体策の策定
※役割・責任を果たすための具体策を明確にする

興味・関心のある方は、まず下記から是非ご相談下さい。ご相談・仮提案は無料でさせていただきます。

> お問い合わせはこちら

