

★「メンター」を目指せ!

近年、時代の変化のスピードがさらに増し、ビジネス界においても「求められる人材像」が大きく変化しています。

企業の内部においては、環境変化に対応すべく「経営変革」、「業態変化」：など、価値観や業務のパラダイムシフトを余儀なくされ、外部とは、アライアンス(業務提携)や企業合併など、異文化とのギャップを吸収し新たな文化を創造していくという、かなり高度な仕事の進め方が要求されているのです。

このように日々激変する環境のもと、それぞれの企業において、中堅・

ベテラン社員はすべての活動の中心を担う推進役として、周りから大きな期待を受けていると言っても過言ではありません。

今回の連載では、経営変革の中で「中堅・ベテラン社員」が「メンター(自らが見本・手本となり、相手の持つ能力を最大限に発揮できるように支援し、自らも成長していくことができる人材)」として機能することにより、組織が活性化され、大きな成果につながるということを検証していきたいと思っています。

★今なぜ「メンター」が求められるのか? その時代背景

1 個人と組織の関係の変化

「理想の中堅・ベテラン社員」とは組織の中で「自己」と他人を活かすことができ「社内・社外」の人から信頼され異質なものを統合する力を持ち企業活動を通して「新しい価値」を生み出すことができる支援者

トータル・サテミス・フアクシヨンを を目指して

2 ブランド力・冠力の変化

現在の大変革の時代に消えていくビッグネームの企業が多い中、新たなブランドや冠が台頭しているのも事実です。

それらは、既存のブランド力とどう違うのでしょうか?

以前は、ブランドが単なるイメージとしてとらえられていたのですが、最近では、その実質的なクオリティ(質)を問うようになったと考えられます。

3 人材価値の変化

企業活動において「商品」や「サービス」の内容の差別化は、その企業の生命力とされてきました。

しかし、時代は、すでに次のパラダイムを要求しているのです。それは、「商品」や「サービス」そのものに加えて、それを活用して、いかに価値を生み出すかということです。

そして、そのことをさまざまなレベル・領域で実現できる人材こそが、企業にとっての価値ある人材であると言えるのです。



国際メンターシップ協会理事
国際メンターシップ大学院大学
設立準備室室長
大野 雅之
Masayuki Obno

上記の三つのビジネス環境の変化に対応できるかどうか、中堅・ベテラン社員に求められている変化の方向性と考えられます。

要約すると、理想の中堅・ベテラン社員とは、「組織の中で自己と他人を活かすことができ、社内・社外の人から信頼され、異質なものを統合する力を持ち、企業活動を通して新しい価値を生み出すことができる支援者」ということになります。

まさに、これが「メンター」なのです。

★キーワードは「支援」

★目指すのは「トータルサテミス・フアクシヨンを」

「個人と組織の関係」に関するテーマは、古来、人間が追いつけてきた内容ですが、ビジネス界において、ここへきて大きくその関係が変化していると言えるでしょう。

長い間、「人(個人)」は、「組織の歯車(部分)」として扱われてきました。いわゆる機械論的組織観というものです。この考え方のもとでは、人間的な部分が切り捨てられてしまっている、組織運営そのものがギクシヤクするということが起こりました。

そして、その反省から組織を「生きもの」としてとらえようという動きがあり、「有機体的組織観」が生まれました。

一見、この二つの考え方は、全く矛盾すると思えるのですが、実際には、組織は、「機械」でもあり、「生きもの」でもあるのです。

これからのリーダーは、「機械」としての合理性を活かしつつ、「生きもの」としての温かさを、組織運営に反映させることが期待されています。

つまり、今までよりも「個人」の資質が重要になってきたということです。

中堅・ベテラン社員の
自己革新を
ヘルプする
メンタリング

1
Vol.

において支援すべき対象を一番多く持っています(図1参照)。

社内においては、部下の能力を引き出し、上司の示す方向性の実現を支援し、また、他部署であっても同僚を支援(精神的、物理的側面)していきます。

そして、外に対しては、顧客への支援はもちろんのこと、アライアンス先や取引先に対しても支援をしていくのです。

これからの時代は、何かを犠牲にしたり、他者を利用したりすることによっては、本当のビジネスは、成り立たないというのが私の信条です。そんなビジネスは長続きしないのです。

したがって、顧客、従業員、取引先、自己など、関係者が活き活きと取り組み、すべての人が満足を得るというトータル・サティスファクション(TS)の考え方をとっています。



「中堅・ベテラン社員」の自己革新を支援!

それでは、前述のようにすべての

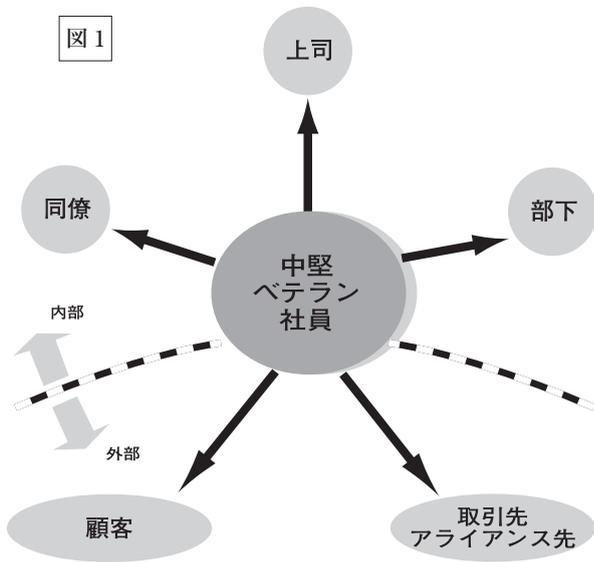


図1

関係者が満足を得られるようなメンターになるには、どのようにすればよいのでしょうか。

必要な構成要素を、図2のようにまとめてみました。

具体的な内容については、次号より順次解説していく予定です。

しかし確実に言えることは、中堅・ベテラン社員の「自己革新」なしに、

すべての関係者に満足していただける支援ができる「トータル・サティスファクション・メンター」が実現されることはあり得ません。

部分的改善や、単なる手法やスキルの問題ではないことは明白です。

中堅・ベテラン社員の皆さんの、トータルな自己変革が求められているのです。

《中堅・ベテラン社員》の自己革新をヘルプする「メンタリング」を年間テーマに、実際の企業様の中堅・ベテラン社員へのメンタリング取り組み事例などの紹介も交えながら、これから一年間、皆さんと一緒に考えていきたいと思います。

ぜひご期待ください。

図2 中堅・ベテラン社員(メンター)の理想とする意識・能力構成図

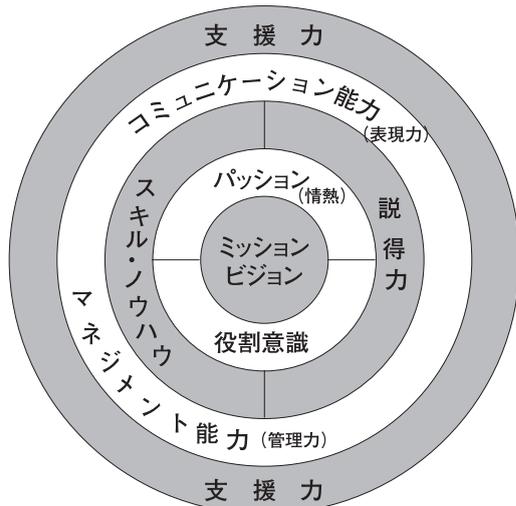


図2