



サバイバルのヒント

不況下でも人材を確保する10の方法

Downturn、Slump、Recession。不況をどのように呼ぼうと、景気が悪くなると、ビジネスリーダーは戦略を見直し、予算を削減し、労働力を再検討することを余儀なくされます。

これは人材開発にとってどのような意味を持つのでしょうか。多くの場合、それは、より少ない人数でより多くのことを行うことになります。そして、それは貴社のポジティブな学習文化や従業員エンゲージメントに対する脅威のように思えるかもしれませんが、そうである必要ありません。

革新的なラーニングリーダーは、学習が適切であることを維持し、不況にもかかわらず従業員を組織に定着させる方法を見つけ出しています。

ここでは、より少ない人数でより多くのことを行うための10のヒントをご紹介します。

1

社内で人材を探す。外部から新規に雇用するよりも、社内から人材を確保の方が余計な予算をかけずに済みます。重要な役割を担う従業員が、どのようなスキルを持ち、どのような人材を必要としているのかを明らかにする。

2

キャリアパスを重視する。メンバーに将来への期待を持たせ、社内でキャリア目標を達成するための明確な方向性とコンテンツを提供しましょう。

3

従業員のスキルギャップを特定する。個人のアップスキリングを支援し、すべてのチームと部署で構築する必要があるスキルの可視性を高めます。

4

DEIBに特に注意する。企業の価値観を見失わないようにしましょう。特に、包括性と帰属意識を育む取り組みを維持・強化することが重要です。すべての人の声が聞こえるようにすることで、文化や人材を維持することができます。

5

詳細なコミュニケーションプランを作成する。全従業員とのコミュニケーションを強化し、特に従業員が利用できる学習機会に関するメッセージを発信します。従業員が権限を与えられ、情報を得たと感じれば、従業員はより積極的に参加するようになります。

6

費やした時間ではなく、アウトプットを測定する。学習目標と同様にコンテンツの完了度は重要ですが、さらに重要なのは、人材開発の取り組みが主要なビジネス目標を達成するために従業員の努力をどのように動機付け、支援しているかを示すことです。もう一つの重要な指標は、従業員がどのように進歩しているかを理解することです。

7

相互サポートとフィードバックの機会を設ける。安全な空間が与えられれば、人々は安心して実体験を互いに共有し、自分の欠点や失敗を認め、仲間との深い傾聴を実践することができます。

8

コーチングとメンターシップの機会を提供する。従業員がキャリアの障害を克服し、成長するために、企業組織のリーダーとつながることができるようにします。

9

チームビルディングを促進する。チームをより一体化させ、包括的で弾力的なものにし、士気と幸福感を高めるための戦略や活動をさらにマネージャー職に提供します。

10

頻繁に認めたり、表彰する。学習や業績の達成を祝うことで、従業員の仕事への満足度を高め、労働意欲を向上させることができます。

「言うは易く行うは難し」ですが、ラーニングテクノロジーはそのスタート地点として最適です。ラーニングテクノロジーは、スキルギャップの評価、メンターシップの機会の提供、従業員の成長に焦点を当てるために使用できます。さまざまな種類のラーニングプラットフォームを検討し、貴社組織のニーズに合ったものを見つけてください。