

# 未来の人材育成戦略！

～若手の「管理職になりたい！」という気持ちを育てる方法～




組織マネジメントコーチ 山本武史

1

## 第4講

### 組織的な人材育成の仕組みで組織力の向上を図る

～ラインマネジメントと若手への直接指導の黄金比とは～

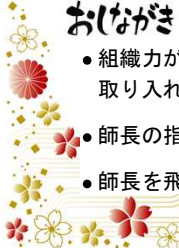


2

④組織的な人材育成の仕組みで組織力の向上を図る  
～ラインマネジメントと若手への直接指導の黄金比とは～

**おしなげ**

- 組織力が高いチームはどんな育成システムを取り入れているのか
- 師長の指導育成能力を開花させるアドバイスとは
- 師長を飛び越して直接若手を指導するべき場面とは




3

④組織的な人材育成の仕組みで組織力の向上を図る

### 組織力が高いチームはどんな育成システムを取り入れているのか

- 人が育つ『強いチーム』の特徴とは
- 組織メンバー同士が**信頼し合い** 目的目標に向かって**協力し合い** 役割を分担しながら**ともに成長**していること
- 良い人間関係を構築→強みと得意をかけ合わせ→個人も組織も成長する具体的な取り組みとは？



4

④組織的な人材育成の仕組みで組織力の向上を図る

### 組織力が高いチームはどんな育成システムを取り入れているのか

- チームビルディング活動
- プリセプターシップ(メンターシップ)プログラム
- プロフェッショナルリズム(専門性、倫理規範の向上など)の促進
- 継続的な教育プログラムや研究活動
- ワークライフバランス向上、キャリア形成など働き方を考える


これらを、みんなを巻き込んで実施していますか???

5

④組織的な人材育成の仕組みで組織力の向上を図る

### 師長の指導育成能力を開花させるアドバイスとは

- フィードバックと細かい声掛けで1対1の信頼関係を作りなさい
- 「教える」よりも「困りごとをきく」を優先させなさい
- 心の距離感を大切にいなさい
- 師長として発した言動の影響力を推しはかりなさい
- 自分で動くよりもチームを動かせる人になりなさい



6

④組織的な人材育成の仕組みで組織力の向上を図る  
師長を飛び越して直接若手を指導すべき場面とは


- 原則やらないが、以下の場面では...
  - ① 師長との人間関係がうまく構築できていないとき (仲介役)
  - ② 師長の指示や意図がうまく伝わっていないとき (通訳)
  - ③ 重要な問題や課題が緊急で発生したとき→師長と一緒に
  - ④ 高度な専門知識やスキル (師長が未取得) を教えるとき
  - ⑤ 組織変革や業務改善について直接指導が必要なとき
- ただし、師長の立場を尊重すること、チームワークにどのような影響を与えるかを考慮すること、直接指導する意義を明確にすることを忘れずに

7


今回はここまで！  
学びの整理をしましょう

• 今回の内容で気づいたこと、考えたこと、実践してみたいことをメモに残しておきましょう！


8

 山本武史先生へのご質問・お問い合わせはこちら

E-mail : [yamamoto.takeshi.cskkc345@gmail.com](mailto:yamamoto.takeshi.cskkc345@gmail.com)



オフィシャルサイト : <https://www.coach-pv.com/>



©2023 MEDICUS SHUPPAN Publisher Co., Ltd. All Rights Reserved.


9

次回お知らせ

**第5講**  
**病棟ごとの現場力を高める**  
**若手の育て方**

**2024年1月中旬 配信予定**

看護管理サポートサイトLINE公式アカウントを  
友だち登録いただくと、配信のご連絡が届きます



©2023 MEDICUS SHUPPAN Publisher Co., Ltd. All Rights Reserved.

10