



THOUGHT LEADERSHIP SERIES ビジネスプロ | No. 025

LEADERSHIP

# 優秀な社員の離職率を 低下させる5つのヒント



**Dr. Greg Story**

DALE CARNEGIE  
TOKYO JAPAN

企業にとって、新陳代謝は必要不可欠です。『人が抜け、新たに人が入ることで新しい風が組織に入り、それにより我々は更なる進歩を作る』と仰る方がいらっしやいます。考え方の一つとして、決して間違えているわけではございません。ではこの考え方『去る者は去ればいいじゃないか』ということなのでしょうか。

どの業界でも優秀な社員の需要は当然高く、競合他社からの勧誘も引手あまたでしょう。難しいプロジェクトを成功に導き、組織内のリーダーの役割も果たす資質も備えていらっしゃる方は、それこそライバル企業は様々な優良待遇を提示して引き抜きにかかるでしょう。そんな時、今ある仕事や会社に対してエンゲージメントや適切なモチベーションを感じられなければ、勿論、他社からのオファーをとることでしょう。優秀な社員を失うことは企業の生産性にとって大きな痛手であり、その穴を埋めるには多大なコストがかかります。さらに言えば、ポテンシャルとして他社はその穴分、業績が伸びるわけですから、優秀な社員を1人失うということは、我々の業績に非常に大きな影響を持つことにつながるのです。それでは、社員のエンゲージメントと生産性を保つ5つのヒントを見ていきましょう。

最初のヒントは『自己挑戦欲を刺激する』です。当然のように聞こえますが、改めて考えてみてください。やる気の高い。

社員の多くは、現状維持より向上心が勝っており、常に挑戦の場を探している方が殆どです。更に重要なポイントとしては、こういった方は組織の成功を左右する決断に関与していきたい、と望まれる方が多いようです。その適切な機会を作りましょう。当人は当然挑戦を受け入れ、結果を出そうと励まれることでしょう。その方が持たれるスキルを活用して挑戦できる、責任感を感じる役割を与えてください。その際、プロGRESSに対してその努力を認める言葉を忘れてはいけません。多くのリーダーが、やる気のある方は独立心が強く自発的な人が多いため「褒め言葉は特に必要ない」と思いがちなようです。当人の持続性にとってその言葉の要不要はそれぞれですが、褒め言葉をもらって気を悪くする人はいません。誰もが、自分の働きが認められ、組織から適切な評価を受け、自分の存在に価値を感じたいと思っているはずです。

2つ目のヒントは『学んだことをすぐに実践する』です。スキルの大きさに関わらず、新しいスキルを得られたら直ちに実践する環境を作ってください。学んだ情報やスキルが確実に身に着き、最大の学習効果を得られるのは実践をしたときです。実行に移さない知識は意味をなしません。今ご覧になっていただいているこの動画すらも、それが言えるのです。我々には情報を得る様々なツールが用意されています。検索をして、動画

**Dale Carnegie**<sup>TM</sup>

## 優秀な社員の離職率を低下させる5つのヒント

を見て、本を読んで、セミナーに参加して、色々な方法がある中で、カギを握っているのはインプットした情報をどれだけアウトプットに結び付けるかなのです。きつい言い方をすれば、机上の空論をいくら持っていても概念おわりで実用性がなければ時間の無駄です。チームが新しいスキルを学んでチームの力がフルに生かされる状況や環境があって初めて、組織は新たな業績を得られます。それが、チームが自分たちの努力が実を結んで進歩を遂げていると感じられる環境に結び付くのです。

3つ目のヒントは『協力を促す』です。「イノベーションプロジェクト」の機会を作りましょう。チームから進行役を選んでもらい、チームの更なる効率性や生産性向上の手助けとなるアイデアやプロセス改善案を最低でも1つ出すという目標を設定し、ディスカッションをしてもらいます。こうして、チーム全員の当事者意識と自己啓発にメンバーを関与させます。勿論資源に限りがありますので、その旨はあらかじめ伝える必要がありますし、場合によっては更なる資源獲得に向けて交渉をする必要もあるでしょう。その交渉の機会すら、実は次のヒントにつながるのです。

4つ目のヒントは『仕事のローテーション』です。様々な分野の仕事を経験できる機会を作られてください。様々な経験を得ることで、それぞれのスキルが組織の成功にどのように寄与しているかを本人の目で確かめてもらいます。これにより課題に対して新しい視点からとらえ多角的な考え方が可能になります。経験を積んでいただいた後は、その視点からみる

今後の新たな目標やその為に何を变えるかを確認する機会を設けてください。

そして5つ目のヒントは『バーチャルな学習オプションを提供する』です。企業によっては、他県や海外に支店や工場を持たれていたり、提携会社を持たれていて、重要なプロジェクトに共同で取り組むことが可能かと思います。オンラインプラットフォームを使い、お互いにディスカッションやブレインストーミングの機会を設け、生産性とエンゲージメントを最大限に引き出します。距離を問わず、組織のリーダー間の絆を打ち立て、困難なプロジェクトや問題についての最も生産性の高い方法を生み出していきます。

---

*Dr. Greg Story is President of Dale Carnegie Tokyo Japan*

Dale Carnegie Tokyo Japan

TEL: 0120-987-099, 03-4563-1963 weekdays 9:00-18:00, closed Sat/Sun/Holidays

FAX: 03-4563-1964

**DALE-CARNEGIE.CO.JP/EN**



  
**Dale Carnegie**

