

3月に新卒採用をしている企業では入社式、新人研修、配属の準備が佳境を迎えている頃だと思ふ。新人にしてみればすべてこれからだ。入社を前に期待と不安に胸を膨らませているこ

Smart Times

とどろつ。受け入れ先にご留意いただきたいことがある。くれぐれも新人たちを自社の色に染めないでほしい。かつてはそうだった。目立つな、組織の一員となれ。明示的に伝えてはいないが、これ

インディゴブルー会長

柴田 励司



1985年上智大文卒。マーサー・ジャパン社長、カルチニア・コンヒニエンス・クラブの最高執行責任者（COO）などを経て、2010年インディゴブルー社長、15年から会長。

が新人に対する経営からの「下」と思わないでいただきメッセージだった。今は1. 新しい「同僚」だと80度違ふ。早く目立つよ、思ってください。「下」とうになれ。組織に新たな価値を言葉を使うから無意識に値をもらせ、これが新人に自分の枠に入ることを求めている期待だ。

ライアントに「同僚」として紹介してくれた。思わすすつと背筋が伸びたことを覚えている。能力、経験とにも足りないかと自覚し、後ろにさがっていたが、一流のプロフェッショナルから同僚と呼ばれたことで、その甘えがなくなった。その時から部下という言葉は同僚として声をかけてほめる仲間だ。経験やスキルが不足しているのならば、それを補う機会を提供することを目指す。壁にぶつかってはい

新人社員の「扱い方」

の仲間だ。経験やスキルが不足しているのならば、それを補う機会を提供することを目指す。壁にぶつかってはい

問題は現場を預かる長たのような感覚になり、指導立つな組織の一員となれ」としてしまう。それが自分軸と仕込まれてきているのもった人材を指示待ち人材で、そうでないやり方がわからない。個性を尊重する、お薦めがある。「部下」多様性を受け入れると言いたいながらも、自分がコントロールしやすいために、新人を部長の皆さんへ。新人を部の上司が駆け出しの私をク

遣いを変えるだけで意識が変わるものだ。多くの会社で上が考え、その指示に従って下が動くというマネジメントスタイルで長らくやってきたが、今やそのやり方を変えないといけない。顧客価値そのものは顧客接点から生まれる。顧客に最も近いところから、動くスタイルに長も加速するはずだ。