

人材(組織)強化のポイント ～効果につながる研修導入のポイント～

有限会社エファ 代表取締役 菊地 理恵

最近、よくこのような相談を病医院の院長先生方や、事務長様から多く受けるようになってきたように思われます。

①技術、知識的な教育は医師会様や看護協会、その他師業の方々の所属する諸団体で行われている研修会や勉強会などで習得することが出来るのですが、②働く上での心構えや、モチベーションの保ち方・仕事を通してどのようなキャリアステップを辿っていきたいのか……という点など今ひとつ、つかみとれないうえ、“責任ある仕事はなるべくしたくない”“リーダーなどは荷が重すぎる”という方が多くなりつつあり、『どう働いているスタッフの方々に対し、啓発をしたらいいのか悩んでいます』という声をよく聞くようになりました。今回は上記②にある内容に対し、少しでも効果につながる研修導入のポイントをお伝えいたします。

1 外部で行われている研修と、病医院内で行う内部研修をうまく組み合わせると効果的 外部研修に出しているだけでは人は育っていきません

外部研修へ参加させる動機をお聞きすると①これは良いものだと思うものは参加してもらっている、②希望があればほぼ許可をしている、③医療機関向けというもので、対象者がいれば参加させる、などが大多数を占めているようです。しかしながら、研修は“行かせればそれで人が育つ”というほど甘いものではないということはお分かりいただいているはずだと思います。そうは言っても、多くの病医院内で研修などを実施することは到底時間的にも、人員的にも難しい面があることも事実でしょう。ですからどうしても外部での研修参加の依存度が高くなってしまいうのも仕方ありません。又、どうしても1人、2人といたった少人数での参加しか出来ないため、個々のスキル習得にしかならず組織内への共有が乏しくなる傾向があります。このような状況に陥らないために外部研修と、内部研修のバランスをうまくとっていかなくてはなりません。“人材強化のポイントは組織内にある”と言っても過言ではありません。計画をしていく際には、外部で受けた研修などをいかに組織内研修に結びつけていくかという点を見直してみたいかがでしようか。

2 中途採用者の研修は自信を持たせてあげることが重要です

病医院の採用のほとんどが、中途採用である傾向が増えてきているのは事実でしょう。新卒者は育てるまでに時間がかかると同時に、人手不足の昨今、職員である先輩方も教える時間が無かったり、今の新人に教えるのが難しいといった理由が多くなってきているのも要因の1つとなっているのです。

中途採用のメリットとしては“即戦力化”。前職である程度経験を積んできているので教育にそれほど時間をかけなくても済む、といったところですが、こちらでも離職率は低くありません。せっかく即戦力として入職されたスタッフに少しでも多く残っていただくためにも中途採用研修は必要なのかもしれません。研修をする上で必要なのは、その病医院の特色や持ち味をいかに分かりやすく伝えるかが重要なカギとなるでしょう。その理由としては、組織としての取り組みや事情、何故このようなことを行うのかといった事をきちんと知っていただくことで前職での思いを振り切り、新しい職場に慣れてもらうことにもつながるのです。

“何故やるのか、どうしてやるのか”それに伴いどのようなルール(仕組み)になっているかをしっかりと伝えてあげることで不安な気持ちを少しでも取ってあげることがポイントともされております。