

Management Club Report

May.2014/Vol.137

Monthly Opinion 《安直な採用は医院停滞の元凶》

新年度と共に歯科医院にも多数の新人が入り、4月から5月にかけて新人研修が花盛りとなります。私どもでも毎年、4月の終わりから6月初めにかけて、全国縦断での新人研修会を開催しております。

新人と一口で言いまして、歯科医院の場合は、多種多彩です。専門学校新卒の歯科衛生士、高校や大学新卒の歯科助手や受付という社会人1年生の純新人もいれば、中には異業種からの転職組という歯科界にとっての“新人”もいれば、他の歯科医院での経験者ながらその歯科医院では“新人”であるという人もいます。

そのような様々な学歴や経歴の新人が集まる中で、鮮明に分かれるのは、職種や学歴や経験による違いではなく、気質の良し悪しや対人応対力の高低による成長期待値のレベル差です。

それは、歯科医療という仕事に向いているかいないかということではなく、そもそも人とうまくやっていくことができるかできないかという評価です。

「この人はどんな仕事に就いても相応の成果を挙げるに違いない」と思わせてくれる感じの人もいれば、「組織の一員として対人サービスを提供する仕事は無理ではないか」と思ってしまうような人もいます。

大切なことは採用に当たっての「人物の見極め」です。この見極めを間違えると、退職と採用を繰り返すはめに陥りますし、最悪の場合は歯科医院が、腐ったリンゴが放り込まれたリンゴ箱と同じ状態に陥ってしまうことにもなりかねません。

今月は、よい人材を採用するためにどうしたらよいかを考えてみたいと思います。

1

IQよりもEQ能力の高さが重要なカギ

どうしてこんな新人採用したのだろうか？

「院長、なんでこんな人を採用したのですか？」

院内研修に伺っている先で思わずそう問いかけてしまうようなスタッフに出会うことがあります。