Management Club Report

Mar.2019/Vol.195

Monthly Opinion　≪組織強化に向けた一策≫

１月号では強い組織をつくるための基本的スタンスであるスタッフとの一体化に向けた取り組みとして、出資者の立場とは別に、現場の主役たる歯科医師である自身を他のスタッフと同じ立ち位置に置く経営者感覚の重要性と、魅力的なビジョンを策定する効果について述べました。そして２月号では現在の組織の強度を測ることの意義と、各種測定ポイントについて書いてまいりました。

今月はその流れを受けまして、組織強化に向けて具体的にどのような対策を講じていけば良いのかについて考えてみたいと思います。ちょうど時期が年度変わりと重なりますので、４月になると迎えることになる新入社員をどのように教育し指導していくのかについて私見をまとめてみました。

新入社員教育の重要性は、昔から言われ続けてきました。私が新入社員だった昭和４８年頃は大量採用時代で、１００人を超える同期入社がおり、全員での合宿研修が１０日間ほど行われるほど新入社員教育には時間とお金をかけていました。今でも大手企業ではそうしていると思いますが、歯科医院ではそのようなことを行う余裕はありませんので、ほとんどがＯＪＴの形で行なわれていると思います。組織強化策の基本は人材教育であり、その第一歩が新人教育であることを思えば、新人教育をどのように行っていくかは極めて重要な意思決定となるでしょう。

1　活かしきれていないDBM新人研修

新人教育に必要な３要素

新人に対する教育内容を分類すると次の３点になると思います。

①社会人としての基本的なマナー
②当院に勤務する組織人としてのルール
③当院のスタッフとしての仕事の内容と進め方

このうち院内で行なっていることの 80%は③で 20%が②、①についてはほぼゼロというのが多くの歯科医院の実情ではないでしょうか。

そこで、①と②の一般論については外部研修に行かせるとなって、有難いことに当社の開催する『ドクター＆スタッフ／歯科医院新人研修』などを活用いただいているのでしょう。