

プロ意識を高め、できる社員育成の実践法

～ 自発的・創造的な社員が企業を伸ばす～

第 120 回教育研究会を『プロ意識を高め、できる社員育成の実践法』をテーマに 7 月 24 日に開催した。(株)HOPE 代表取締役 澤田良雄氏より「指示待ち人間ではなく、自らが自発的に考えて行動できる人材をどう育成するか。」の視点からご指導いただいた。

今求められる元気力

講義の冒頭、講師より挨拶を投げ掛け、参加者の反応に元気が無かったのを受け「教育担当者・職場の指導者の立場の方が、自ら明るく挨拶するのは当たり前では。」と気づきから入った。

『挨拶人間』を徹底育成するだけでも企業は強くなる。その課程で状況認識の共有化、戦略、思想統一、部下育成の具体的日常指導、職務遂行で当たり前のことを最高に実践する習慣づけが育成されるからである。

ほどほど社員から、プロ意識を助長する

最初から「ほどほど社員になろう」と思って入社してくる人はいない。職場で育てる内に職場環境に染まって本人の意識が劣化してしまう。例えば、指示待ち人間だと決めつける前に本人は言われたことはやっていると思っている(悪気はない)のだから、やってほしいことをきちんと説明する。本人が気づいていないのだから、気づかせてあげればいい。そして、本人の努力で変化したら、気づいて誉めてあげるといふ、職場の風土づくりが重要である。また、報告・相談・連絡に来ないとぼ



やく上司の人は、聞き方に問題はないか。部下が報告に来て顔も見ずに自分の仕事をしながら報告を聞き、「解らないからもう一度言え。」などという上司の為に誰も仕事をしようと思わない。

プロの条件は、職業観・専門力・改革力・実績形成力・人物的影響力・自己啓発力・健康力があげられる。プロ意識を助長するには、仕事の役割・意義の説明、指導、支援、達成感を味あわせるなど上司の育成がポイント。

忙しいから指導する時間が取れないと言うが、本人が欲したときに教えてもらうことが、一番の効果があがることを管理者は自覚すべきである。

グループ討議で情報交換

講義のまとめとして、「自社における人材育成の状況と課題」について参加者同士でグループ討議により情報交換を行った。澤田講師からの指導を踏まえての積極的な意見交換となり、他社の状況が入手でき、有効であったと参加者より感想があった。

当日ご準備いただいたテキストは、講義内容だけでなく、教育担当者への情報提供としての資料も盛り込まれており、参考となる内容になっている。

