お金をかけずに“ざんねん社員”を育てるルーティン（第8回/最終回）

自創社員へのステップは一流社員をまねすることから

2018.04.11

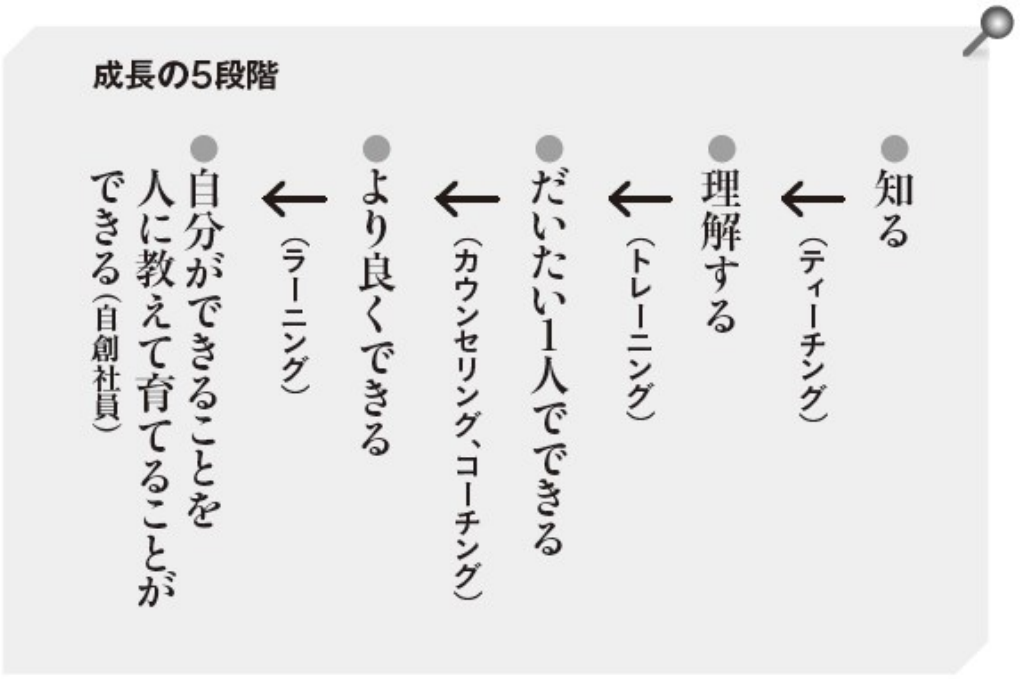


自分で考えて動く自創社員を育てるには、良い習慣づくりが必要です。そのきっかけづくりとしてナンバーワン運動を展開してはどうかという提案をしました。加えて、社外からは年代によって期待される能力があること、人材育成の基本姿勢として3・3戦略という視点を持つことの大切さ、そして雑談で社員の自主性を引き出す重要性を説明してきました。

では、全社員を一流に育てるには、どのようなプロセスを踏めばいいでしょうか。

まずは社長や優秀な上司が仕事ぶりを社員に見せてあげることです。一流社員の仕事を見てまねさせることから始めるべきです。このプロセスは何かに似ていると思いませんか。そうです。赤ん坊の成長過程と同じなのです。赤ん坊は親のまねをして言葉を覚えたり、立ち上がったりできるようになります。大人になっても、この基本原則は変わらないのです。

これをもう少し掘り下げて説明します。私は、人間の成長には5つのステップがあると考えています。成長を着実に促すためには教育が欠かせません。正しく教「育」してこそ、人は“人材”へと「成」長するのです。このつながりがあるから「育成」という言葉があると私は捉えています。社長や上司は、部下を一流に育成するために5つのステップを覚えてください。



まず、物事を見たり聞いたりして知らない状態から「知る」ようになる。

第2に、知ったことを書いたり考えたりして「理解する」ようになる。この理解している状態へ成長を促すために「ティーチング（教示）」が重要になります。

第3に、理解したことを実践して「だいたい1人でできる」ようになる。このできる状態へと育成するために「トレーニング（訓練）」が大切になります。

第4に、だいたい1人でできることが「より良くできる」ようになる。そのために社長や上司は部下に自主トレを促しつつ、徐々に「カウンセリング（不安や悩みの軽減）」や「コーチング（本人の意見の抽出）」によって成長を促します。

そして、最終段階は「自分ができることを人に教えて育てることができる」ようになる。そのために教え方や育て方を「ラーニング（学習）」で身に付けさせます。この5段階で人材を育成していくことが大切です。

社長や上司による毎日の対話が一流をつくる… 続きを読む