

「社員研修を行っているのですが、どうもコストばかり掛かって成果が上がっていないような気がします。社員のやる気があがり、成果の見える研修はどうしたらよいですか」

関東のA石油経営者

社員や従業員のモチベーションUPや、その維持と更なる向上のために、この5月は何をすべきなのでしょう。

私に最も大切に行っていることは、なるべくトップ自らが研修

魅力ある人になるために



垣見 裕司
(垣見油化・代表取締役専務)

あなたの悩みを解決します

新連載
第2回

「コミュニケーションしろ」と言っても難しいでしょう。そこで「業界常識と一緒に考える」という共通のテーマを持つことによつて、トップと社員が、そして社員同士も「コミュニケーション」してお互いを知る機会を持つくらいに考えればよいでしょう。

従つて、講師を部下や外部にまかせきりにしないで、なるべく自らやってみてください。それも一方的な演説のような研修ではなく、なるべく問題を投げかけ、少し考え、答えてもらい、それを皆で議論するような、対話形式を進めると良いと思います。これは今の言葉で言う、聞き、対話することによつて答えに誘導するコーチング手法で「自らに気がついてもらう」というの

が目的です。例えば「SS数は過去6万あったが、今は4万8千だ」と一方的に話しても、何も考えず無理やり覚えたとしてもすぐに忘れてしまうでしょう。

しかし、「10年前は6万あったが、その後増えたのか減ったのか、そして今は何力所だと思えますか」と問いかけて、皆で考えてもらいましょう。もし時間があれば1人ずつ答えてもらいます。受講社員は、「俺に当てられたらどうしよう」とハラハラドキドキで一生懸命考えます。答えが分らず悩んでいる時は、実は「ミニ逆境」です。前述の通り人間は逆境時にこそ本来の実力や人間性が出るので、トップとして社員を良く知るには、良い機会です。その時の悩みが深ければ深い程、その後、講師の誘導によつてたどりついた本当の答えは、「ああそうか」という「ミニ感動」を伴つて理解するので、「知識」として、場合によっては「経験」

として残るのだと思います。

そしてもう一つ。教育やモチベーションUPの手法として幼稚園の先生を目指す女子大でお話して大変評判の良かった例をご紹介します。

あなたのお子さんが、お母さんに「夕焼けのお日様ってどうして赤いの?」と聞いたらあなたと奥様は、なんと答えるでしょうか。或いはあなたがお母さんだったら、何と答えますか。

私の印象では、「そんなことどうでも良いから早く宿題しなさい」でしょう。1回や2回ならまだしも、折角疑問を持った子供に対して、「そんなことどうでも良いから」という返事が10回20回続いたら、子供はやがて「疑問を持つことは悪いことだ」と思うようになるでしょう。しかし疑問を持ち、そして質問するところから知識や経験が増え、進歩や向上が始まるのです。では何と答えたらいいのでしょうか。

1. 疑問を持ったことそのも



のを、まず「認め」、「良く気がついたね」とほめてあげて下さい。

2. として答えが分かっているても直接回答をせず、「出来れば誘導」し、分かった時の「感動」を「体感」させてあげて下さい。

このお母さんを経営者に、子供を従業員に例えてみては如何でしょうか。と、申し上げるとまたまた経営者の言い訳が聞こえてきます。「だって垣見さん、当社の従業員は何も質問して来ませんよ」。だからこそこちらから何気ない質問をしてあげるのです。

3. お母さんも分からなければ、是非一緒に「なぜでしょうね」と考えて下さい。

4. それでも分からなければ、「学校の理科の先生に教わつてきて、お母さんに教えて」と頼んで下さい。

最初は「専務、WTIって何ですか」と答えていた社員も、毎日地道にこれが続けて行く社員がいつしか、新聞を読んでいるようになるのです。

5. として子供が学校で教わつて来たら、お母さんが「教えてもらつて」下さい。そして「そうなんだ」と自分も「感動」し「共感」し「褒めて」あげて下さい。

6. 実は子供にとつてお母さんは絶対です。その絶対のお母さんに教えた知識があったことに子供はまたまた感動するでしょう。

「〇〇君WTIがまた60ドル/バ突破したね。君はこれからどうなると思う?」

7. したら子供は、「よいし。これからも疑問に思ったことをどんどん先生に聞いて、お母さんが分らなかつたら、

8. 「勉強しなさい」と単に叱るより、どんなに子供は前向きなると思ひますか。

この機会に、トップの皆さんも言い訳を言わずに、そして若い従業員とともに、自己の向上研修に取り組んでみては、いかがでしょうか。