

若手社員の成長の鍵は何か

— 考える習慣の強化 —

ある管理職の悩み—「大丈夫」が「大丈夫」ではない

ある管理職は、若手社員に仕事の指示をする際、「何かわからないことはない？大丈夫？」と、必ず問いかけています。すると、いつも「大丈夫です！！」と返ってくるそうです。しかし、しばらくしてから様子を見ると・・・、指示と違ったことをしていたり、行き詰まって一人で悩んでいる。そこで、「わからなかったら、何で聞いてこないの？」と言うと、「すみません・・・」と、黙り込んでしまうとのこと。たびたびこのようなケースがあり、育成の難しさを痛感しているとのこと。

この原因にはいろいろ考えられます。例えば、指示の仕方の問題、与える業務レベルの問題、日頃のコミュニケーションの問題等々。しかし、一概に決めつけられませんが、昨今の若手社員の多くに見られる傾向が、大きな要因と考えることができます。

単に理解力の問題と決めつけられない

その要因とは「仕事の指示を正しく理解できない」、しかも「すぐにわかったつもりになる」ことです。本人は理解しているつもりなので「大丈夫です！」となるわけです。これを単に“理解力がない”と片づけてしまっては育成ができません。その真因を考えるべきです。

なぜそうなるのか？・・・

それは、「なぜ？」「どのレベルまで？」を考える習慣がないからです。「なぜ」と考え続ければ、仕事の目的（本質）がわかります。また、「どのレベルまで」と深く考えれば、具体的に取り組むべき行動だけでなく、事前に予測される障害も見えてきます。先を読んだ行動が取れるわけです。

効果的な訓練法で習慣化

これは、考える習慣の問題ですから、繰り返し訓練することで改善は可能です。ただし、効果的に習慣化するためには、効果的な訓練法（ツール）が必要です。その訓練法を身につけ、日常業務の中で実践し続けることが重要です。さらに、OJTとの連動を図ることで効果が倍増します。

弊社には、若手社員のレベルアップのために必要な様々な研修メニューがあります。職種や貴社の個別事情、特に強化したいビジネス能力等々、コンサルティングさせていただいた上で、オリジナルなカリキュラムやOJTの計画づくりをご提案させていただきます。

興味・関心のある方は、まず下記から是非ご相談下さい。ご相談・仮提案は無料させていただきます。



> お問い合わせはこちら