

“中堅社員”今のままで大丈夫ですか・2

— 「考える技術」の修得 —

指示したことが確実にこなせるようになり、さらに上のレベルへ飛躍して欲しいのだが、伸び悩んでいる中堅社員（入社5年程度～）が貴社にはいませんか。新入社員のときから丁寧な育成を行い、いよいよ中核を担って欲しい人材が伸び悩むことは、企業にとって重要な問題です。

伸び悩む理由はさまざまに考えられます。

1. 自分の業務を一通りこなせることで、ルーチンワーク化し、マンネリに陥っている
2. 会社や仕事の全体が見えるようになることで「本来なら・・・」とギャップも見えてくる。その不満が溜まっているが、どうすべきかわからない
3. 上司からはレベルアップを要求されているが、何をすべきか壁にぶつかっている
4. 後輩の育成を期待されているが、自分の業務だけで手一杯で余裕がなくなっている
5. 指示された仕事をスピーディにこなすことで評価されてきたが、今は、周囲から「当たり前」と見られている。それが自分の評価が下がっていると感じ、自信を喪失している
等々

これらの現象には共通していることがあります。それは「これまで、与えられた仕事を処理するためには、学生時代に身に付けた知識やそれに基づく問題処理能力だけでやってこれた。しかし、さらに上のレベルに行くための“あらたな課題”を自分で考えることができない」ということです。ここからさらにレベルアップするためには“自分の頭で考える”力を強化するしかありません。

新入社員は、学生時代に多くの公式（数学に例えれば）を知識として頭に叩きこんでいます。与えられた問題を解くためには、その公式に当てはめればよいわけです。優秀な新入社員ほど多くの公式を暗記しているので、与えられたことはスピーディに処理できます。周りからの評価も高くなるでしょう。

しかし、これからさらに飛躍するためには、与えられるのではなく、何をすべきか、その課題を自分で設定しなくてはならないのです。それが出来ずに悩んでいるのです。

そこで、このような問題を解決するために、弊社の中堅社員研修「考える技術修得編」をご提案いたします。

弊社では、貴社の中堅社員の立場、上司の期待を事前にヒヤリングした上でオリジナルなカリキュラムを提案いたしますが、その例は以下の通りです。

中堅社員研修（考える技術修得編）カリキュラムの一例

1. 「自分の頭で考える」とはということか
2. 中堅社員にとって「考える」ことがなぜ重要なのか（課題を自分で設定するため）
3. 知識と知恵の違い
4. 「考える技術」とその手法
①考えるテンプレート（型紙）構築法 ②直観体得法 ③課題設定法
④観察による思考法 ⑤対話による思考法（弁証法） ⑥遅読術
⑦ノートによる思考法 ⑧その他の科学的思考法
5. 思考の落とし穴（楽しく考える）
6. 「考える技術」演習（トレーニング） e t c

興味・関心のある方は、まず下記からは是非ご相談下さい。

> お問い合わせはこちら

