

若手の育成は“M-SNS”プロセスで

「言われたことしかしない」、「高い目標にチャレンジしない」、「立ち直りが遅い」、「失敗を怖がり過ぎる」、「自ら相談にこない」、「横並びすぎる」等々、若手社員に対するネガティブな声が沢山聞こえてきます。

しかし、本当にそうなのでしょうか。

弊社では新人を含め、若手社員の研修を数多く実践していますが、決してそんなことはないとう実感しています。

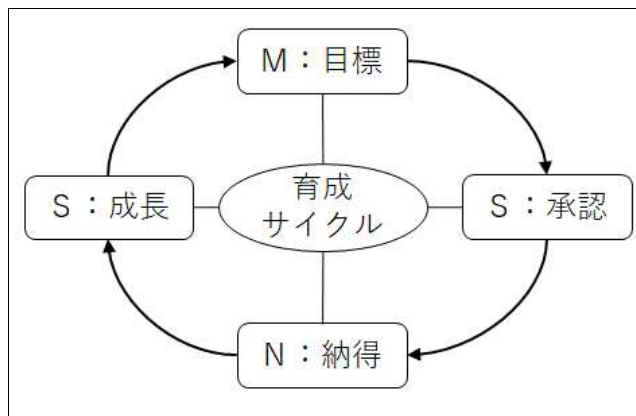
むしろ、『チャレンジブル』、『自主練習』、『厳しい相互コメント』、『切磋琢磨』、『確実成長』、『ライバル心』を感じる事が多々あります。短期間での急成長には目を見張ることも。

考えてみれば、誰だって成長欲求はあるでしょうし、高い成果を出せるものなら出したいでしょう。また、仕事にやりがいも感じたいでしょう。

問題なのは若手社員の方ではなく、前述のようなネガティブ面ばかりにフォーカスし、育成を遠慮したり、半ば諦めているマネージャー側にあるのではないのでしょうか。その結果が“ゆるい職場”を生み、退職を生んでいる可能性もあります。

ただし、以前のような指導が通用しなくなっていることも事実です。

では、どのようにすれば良いのか。その一つが『M-SNSサイクル』です。



M	目標	何のために、いつまでに、何を修得するのか、ゴールを明確にする また、その目標達成の意義も理解してもらう 場当たりの育成や曖昧目標、意義不明目標ではモチベーションが上がらない
S	承認	Mに対し、本人の持っている強み、伸ばすべき強みを認識してもらう 指導者側のレベルではなく、本人のレベルで強みを考えることが大事 一番効果的なのは、本人が気づいていない強みを指摘する
N	納得	Mに対し、本人の課題を説明する 何故、それが課題なのかを明確に説明し、納得を得ることが肝要
S	成長	強み伸張と課題改善ができたことを本人に実感してもらう 成長実感により自己肯定感も高まり、さらなる成長欲求が高まる

弊社では、上記の実践力を向上するマネジメント研修を、数多く展開しています。もちろん、各クライアント様の現場ナイズしたものです。是非、ご興味のある方は、ご連絡下さい。

> お問い合わせはこちら

