

「客観的刺激」は「数字」と取られやすいのですが、今回、外部からの刺激と考えました。「気づき」という大きな課題ですが、社外に、いろんなチャンスが転がっているのです。これらを上手に活用されたと思います。 栩野

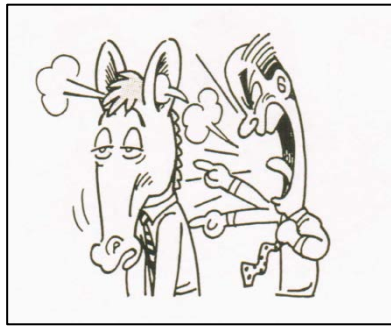
MMQCとは「もっと儲かる業務改善」で「業務改善は、人づくり、品質づくり」を実践する着実・前向き・具体的な活動です。

「客観的刺激」

昔、トヨタ系販売店に勤務していた時にトヨタ自動車・物流改善プロジェクトの鏗本先生の座学に部下指導という講義があり「捨て育ち」はダメだという話がありました。この事は、多くの中小零細企業でも同じ状況であり昔ながらの「仕事は見て盗め」、「とにかく経験して身体で覚えろ」という考え方が根強く蔓延っています。教育という事に「時間」や「金」を投資しない風土なのです。この状態では、社員の成長にとやかく言う資格に欠けると思うのです。

よく、OJTと言いますが、皆さんの会社では、どんな風に展開されていますか。新人が入社した時に、分からない事があれば誰に相談するかを決めているのでしょうか。これは、BB制度とも言うのですが、OJTと対になる言葉です。BBとは、Big Brotherの略で「先輩」と訳しても構わないと思いますが、Brother(兄弟)という単語が示すように気安い先輩後輩の関係でなければならないのです。このBBを任せられた人は、新人に対して責任感が発生するので、自分も改めて勉強し直すので「一石二鳥」の効果を発揮するものなのです。

これは、社内のことですが、外部に目をやると世の中では、いろんなセミナーが開催されていますし、無料のメルマガでも、結構、レベルの高いものがあって、私なども気に入ったメルマガはお客様に転送したりして情報の共有化を図るようにしています。私の会社のように超零細企業でも大阪商工会議所の会員なので、会議所主催の各種セミナーの案内が届きます。比較的low料金や無料のものも多く



社外のセミナーなどを利用して「気づき」のキッカケづくり

内容を吟味しながら、社員が行くように申し込んでいます。右上掲は「馬耳東風」というイラストですが、社内でガミガミ言っても効果がないケースも多いのです。しかし、社外のセミナーで一言が心に響いて「気づき」を受けるケースも多い点を忘れてはいけません。Off-JTと言いますが、例えば、メーカーなどが主催する商品講習会に参加して、他の会社の人に交じたことで「気づき」が起こるケースもあるのです。

世に「客観的刺激」という言葉があります。すなわち、感情が絡まない状態での刺激なのです。例えば、社外のセミナーだとすると講師の何気ない一言に感銘を受けることがあるのです。私の経験でもIBMの阪上さんが「勁草塾」というセミナーをシリーズでやっておられて、何回か出席した事がありました。私の場合、この「勁草」という言葉に興味をもったのです。これは、中国の故事で、主君のピンチの時に現れる真の部下という事です。当時、コンピュータを担当していましたので、自分のソフトで大きな改善が進むように心掛けたものでした。

このように、何が心を動かすか分からないものです。社内で教育するのは、難しい面が多々ありますが、社外に目を転じると商工会議所などの公的機関のセミナーや無料メルマガでレベルの高いものがあつたり、Facebookの記事でハッと気づかされるキーワードなどが載っていたりするので。そういうモノを上手に活用すれば、意外に素直に受け入れられやすいものです。レポートなどを要求せずに、軽く読み流してもらう位の気楽さで行うのが丁度よいように思います。

ワンポイント・アドバイス

社員教育は重要な課題ですが例えば、目標による管理(MBO)という手法を取り入れるのも一案ですが、この場合、部下の目標設定をアドバイスする上司の人柄によります。頭だけ口だけという方では、逆効果になる可能性が大きくなるのです。やはり、自分も一緒になって目標にチャレンジする位の方望ましいです。

