

意欲低下者等に対する指導育成

一般社団法人 人財開発支援協会
顧問 岩井俊憲

研修のねらい

意欲が低く、業績も不振で、時に問題行動を起こしがちな職員に対して、その心理的側面に肉薄しながら、組織全体の生産性向上と活性化につながる方法を探る。

意欲低下者の7つの要因

1. 自己イメージ(自己概念)が悪い
2. 職場に意欲を低める上司/環境がいる(ある)
3. 家庭の問題を職場に反映させている
4. 「もうこれ以上力を出すまい」と決めている
(定年間近、出世断念など)
5. 大きな失敗などを引きずっている

部下の勇気をくじいていませんか？

- 会話で「なぜ」や「どうして」をよく使う
- どちらかという悲観的な性格だ
- 人の話を聴くより自分の話す時間の方が長い
- ユーモアのセンスに欠けている
- 部下の仕事に「ダメ出し」することが多い
- 仕事はプロセスより結果だと思ふ
- 部下の人格を尊重する必要もない
- 人の仕事の失敗を非難しがちだ
- 人からよく「細かすぎる」と言われる
- 未来を見るよりも過去の方が気がかりだ

＜評定＞該当する項目が

8～10個 典型的な「勇気くじき」上司

4～7個 「勇気くじき上司」になる危険性あり

3個以下 心がけ次第で「勇気づける上司」になりうる

人が力を発揮できない要因

1. 自分が何を期待されているのか、内容がわかっていない(what)
2. 期待されていることへの取り組む方法がわかっていない(how)
3. 期待されていることに取り組む理由がわかっていない(why)
4. 不適切な取り組み方で居場所を作っている
5. 取り組もうとしても、どうにもならない障害がある
(個人的、組織的)

内 容

9:00 <1日目>
 ・オリエンテーションとりレー
 ションづくり
 ・意欲低下者等の実態分析
 ・叱り方(注意の与え方)のポイント
 ・モチベーションの高め方
 ・自己点検
 17:00 ・「8掛け人生の勧め」

◆アイスブレイク
 相互取材(一人ずつ順番にグループのメンバーからの質問に答
 える)を通じて研修に対する緊張を解きほぐす。
 ◆意欲低下者等の実態をグループで探りだす
 ◆意欲低下者等に対しての人格を傷つけない注意の与え方を習
 得する
 ◆相手の状況を理解した上でのモチベーションの高め方を学ぶ。
 ◆意欲低下者等の日頃接している人がどのようなリーダーシップ
 を発揮しているかについて点検する。
 ◆年齢を理由にして諦めている人に対して「実際年齢(戸籍上の
 年齢)」と「実力年齢」が違い、8掛けしてちょうどいいことを学ぶ。

9:00 <2日目>
 ・効果的自己変革
 ・勇気づけのリーダーシップ
 ・エレガントな対決
 ・アクションプランの作成
 ・新たな実行計画作り
 17:00 ・振り返りと質疑応答

◆相手を変える前にまず自らを変革するスキルを身につける。
 ◆自己勇気づけに加えて、他者を勇気づける方法を修得する。
 ◆いくら注意しても改まらない相手に対して直面することをロール
 プレイを通じて学ぶ。
 ◆組織をより活性化するために、意欲低下者等に対して今から先
 に何をなすべきかについてグループ・ワークを行う。
 ◆「アクションプラン」を個々人に落とし込み、今後の実行計画を
 策定する。
 ◆2日間で学んだことを振り返り、質疑応答を行う。