

# キャリア・アップ NEWS 2 月号

《経営者・管理者が読むニュースレター》

## “中日新聞”に掲載されました!! 弊社開発【組織診断】

いつもご購入を下さりまして誠に有り難うございます。手前味噌で恐縮ですが・・・この度、弊社の新商品であります「心のベクトル診断」(組織診断)が、中日新聞(2月22日)に取り上げられました!!



【諦めずにやり続けて・・・】 実は、この【心のベクトル診断】は、私が 2011 年に社会人学生として静岡大学大学院で勉強していたころ、[イノベーションを興せる組織]について研究をしていました。その際、ある経営者にインタビューに伺ったところ、ぼろっと一言・・・「会社の目指す方向に、どれだけ社員が向かっているか見えればいいな～」と仰ったことをヒントに作成したのがきっかけです。当時は、自分なりの経験で作成しましたが、アンケート質問の精度や分析手法も決して十分な状態ではありませんでした。そこで、大学との連携でもっと精度の高い信頼性と納得性のあるものはないかと、数々の大学にありました。しかし、このようなテーマに興味を示してくれる教授との出会いがなかなかありません。しかし、諦めずに探し続けた結果、静岡大学の小杉准教授との出会いがあり、また、早稲田大学の東出教授とのつながりもでき、このような診断ツールの完成に至りました。そういう意味では、4年から5年越しの念願だった開発であり、諦めずにやれて本当に良かったと思います。

代表取締役 須山由佳子

### ★「心のベクトル診断」(組織診断) の 4 つの特徴

- ① 目指す方向に、どれだけベクトル(社員の心)が向いているか!を「見える化」
- ② 理念・方針の浸透度・共感度を 数値化・見える化
- ③ 業績を上げるための効果的な組織要因(その会社独自の要因が分かる)をデータ解析
- ④ 組織の強み・弱みを整理しながら、対処法をご提示

※ Web 上で複数の社員様にアンケートにお応えいただくスタイルです。無料の簡易診断なら 56 問  
 その他に 有料で [ライト版]・[フルバージョン版(126 問の質問)] もあります。

★詳しくは、TEL 053-411-6858 又は [careerup@mist.ocn.ne.jp](mailto:careerup@mist.ocn.ne.jp) までお問い合わせください

配信停止 (FAX : )

メール配信切り換え (メールアドレス )

ご記入の上、弊社 FAX 053-411-6859 まで送信をお願い致します。

# 新人が伸びる会社がやっていること!!

来月 3 月から 4 月には、皆さんの会社にも新入社員が入社される時期となりますが、そうした中で、「今時の若い新人をどのように育てるか?!」というのが、色々な企業の一つの課題のようです。そこで、今回は、「新人が伸びる会社がやっていることとは?」何かを書いてみたいと思います。

## ■上司や先輩も見直してみる!!

新入社員が伸びる会社とそうでない会社の差は、育成スキルや環境なども大事ですが、新入社員に対する「考え方」にあると感じます。今の新入社員の世代には合わない育成の考え方をいくつか紹介すると「**決め付ける**」「**納得ではなく、説得**」「**管理**」があげられます。上司、先輩がこれらを見直すことで新人とのコミュニケーションはよりスムーズになり、成長スピードも速くなります。

### ●「決め付けない」

「意識が低い」「気遣いができない」「やる気がない」等、新人に対してよく言われる言葉です。しかし本人によく話を聞いてみると、何か理由があることが多いのです。ある上司は、その新人に対して、自分は正社員なのに、その仕事を派遣社員にやらせて押し付けていると思っているのですが、そのあたりを新人に聞いてみると、派遣社員にやらせているのではなく、時間が足りずに派遣社員に手伝ってもらっていることが実際にわかりました。しかし、その上司は、その理由を聞かずに決めつけて、それをその上の上司に言っているのです。決めつけて評価してしまう前に、まず話を聞いてみることで、そして何がボトルネックになっているかを見つけて取ってあげることが大切です。これで驚くほど別人に変わることがあります。

### ●「説得より納得」

「先輩の言うことは絶対」「とにかく黙ってやれ」、これが通じるのは 1980 年前後生まれ迄でしょう。現在の新人は、納得できないと動かない傾向があります。たとえ表向きは従っているように見えても、陰ではそっぽを向いている事があります。自分の価値観だけで説得するのではなく、新人が納得できる言葉に変換して声をかけるよう心がけましょう。例えば、「新人だから挨拶はしなければいけない」のではなく「自分から挨拶」することで、上司や先輩たちは、自分を覚えてくれる良いチャンスなんだと伝えてみるのです。大切なことは、何故それが必要なのかをしっかりと伝える事。意外にこれを言えていないのです。

### ●「環境づくり」

新人に「自分が管理されている」と感じさせてしまうのはマイナスです。管理の一つにハウレンソウ（報告・連絡・相談）がありますが、上司は、新人が自ら進んでハウレンソウしたくなるような環境をつくる必要があるのではないのでしょうか。せっかくハウレンソウしたのに、上司からすぐに修正・訂正されたり怒られるのであれば、やる気を失います。最初はある程度目をつぶってあげることも必要です。話してくれたことを褒めることが大切。新人を自分の型にはめるのではなく、相手の型に合わせてあげることも大切なのです。そうして、その関係構築ができたところへ、会社の方向性を理解してもらうことも大切でしょう。

参考：船井総合研究所 遠藤佑太氏より

新人・若手社員研修 3 月コースあと 残り 5 名・4 月コース満員御礼



★詳しくは、TEL 053-411-6858 又は [careerup@mist.ocn.ne.jp](mailto:careerup@mist.ocn.ne.jp) 花田までお問い合わせください

配信停止 (FAX : )

メール配信切り換え (メールアドレス )

ご記入の上、弊社 FAX 053-411-6859 まで送信をお願い致します。