

平成 27 年 8 月 1 日発行

キャリア・アップ NEWS 8月号

《経営者・管理者が読むニュースレター》

★今回は、前半は、弊社研修を受講された企業様に対するインタビューをお届けいたします。後半は、＜研修をいかに効果的に活用するか＞をお届け致します。最後までご覧下さい。

お客様の声(マネジメント研修を終えて)

●株式会社オーシャン動物病院 院長 音成伸悟様にインタビュー

10点満点中0点から1点だったリーダー達ですが、今は厳しめでも7点は付けられます!



住所： 静岡県磐田市上岡田 942-4 TEL 0538-31-2311

■研修期間： 平成 26 年 3 月から平成 27 年 3 月まで

■ご提供内容： コーチング研修

対象者 院長・総スタッフリーダー(2名)

リーダーの為のマネジメント研修

対象者 院長・総スタッフリーダー・リーダー(5名)

<研修前の状況>

研修前には、「マネジメント」という考えが不明瞭で理解できず、戸惑いと無意識の拒否反応が見られました。また、現状でも仕事はしっかりやれている、必要な報告もしている、売上も上がって顧客からの評判も悪くないし・・・、というような現状維持と満足感が蔓延していました。

トップの考えや苦勞、先を見越した提案等についても、経営とは無関心なスタンスでありました。

<研修後の状況>

まず、医療系業種ということスタッフの立場で認識して計画しました。具体的には、彼女たちが医療ケアに特化したい気持ちや、経営的な考え方を学ぶことへの勘違いした罪悪感を無くせるように、更に売上の重要性を理解してもらい、合わせてトップと会社が目指している医療行為実現に向けて、将来ではなく、今、マネジメントを勉強する必要があることを開始前にしっかりと伝えました。(院長としての熱い想いも伝えながら本気度を見せました)。また、経営者が一緒に課題に取り組む事で、重要性や従業員と一体でのマネジメントを目指す事を実感してもらう事も盛り込みました。その結果、研修後にはトップの抱える現状を理解する姿勢や報連相の本当の意味と重要性や実施方法が理解でき始めていますと感じますし、常に意識して取り組んでくれています。日常業務においても、自ら改善を意識するようにな

□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FAX053-411-6859まで送信をお願い致します。

り、これまでは形式的だった朝のミーティングやリーダー会議が活性化しました。また、会議の下準備は必ず実施するようになり、院長が参加しないスタッフ会議後も、上司が満足できる報告をしてくれるようになりました。そして、仕事を楽しむ本当の意味を感じて、そのためにトップダウンだけでなく自分たちで一部の行動を決める事の重要性をも理解して、スタッフ会議が意味あるものとして定着してきています。そして、新人教育についても、各自がコーチング理論を意識して実践するようになり、新人にとっても良い印象とモチベーションが生まれています。これは毎月の新人の定期レポートにも感謝の気持ちと共に書かれていました。リーダー研修によって、研修参加者以外にも良い効果を実感しています。

<更なる成長を期待するにあたり、今後の課題とは?>

1) 経営者として・・・

リーダー達のやる気を損なわないように、継続して状況や環境を整える必要があると感じています。特に私自身がトップダウンとアドバイス癖がまだ抜けてないので、更に自身がコーチング技術を会得する必要があると感じています。

2) 病院として・・・

リーダーのマネジメントが『慣れて』しまわないように、評価とフォローアップが必要です。また、その『場』を準備する環境を整える必要もあります。

3) リーダー達には・・・

まず昨年得た知識を基礎として自分たちで継続して実践できるかどうか。そして、トップに依存する風潮はまだ強いので、そこへの意識改革が課題です。

★★研修効果を出すための 8 つのポイント

研修に参加しての多くの感想としては、「参考になった」という言葉です。しかし、それで終わってしまい、それをその後に活かしていない方々(企業)も多いのが現状です。実は、一番もったいない経費の使い方であります。では、どうしたらよいのでしょうか?

■ 1 社独自で教育に取り組む場合は特に! また、外部セミナーに参加する場合でも

1. 受講して学んだ内容については、自社・自部署・自分に活かすとしたら、どのような部分が活かせるのか? を考え、最低一つだけでも活かそうとする。
2. それを、受講した本人は必ず上司にも報告・相談しながら、実践してみる。
3. 大切なことは、その上の上司も、部下の受講した内容を共有しようとして、自部署やその部下のやろうとする行動を応援する姿勢をとるとのこと。(その後、上司はやれているかも確認する気持ちが大切)
4. 特に、本人(受講者)任せにしてしまうことが、結果的に「活かせない」原因につながる。
5. また、そもそも経営者・上司も部下の学んでいるものに対して、一緒になって共に学ぼうとする姿勢と行動をとること。
6. 経営者や上司は、できていないところばかりに着目することなく、以前より成長した部分も見つけて、あえて言葉にしてみること。
7. 3ヶ月・半年・1年後と、その課題に対する本人との面談を実施し、共に成長を確認し合う。
8. 部下だけを変えようとするのではなく、経営者・その上の上司自身の自らの課題についても、改善しようとする気持ちを持ち実践すること。

★上記 8 つを実践されますと、とても相乗効果があがり、費用対効果以上が見込めるようになります。

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。