

平成 26 年 11 月 25.日発行

キャリア・アップNEWS11月号

経営者・管理者が読むニュースレター

好評により今月も

ビジネスで成功している人は、ほぼ例外なく 対人関係能力（EQ 力）に優れている!!

先月は、数多くの方々にとっても興味を持って頂きましたので、再度 NTI-II のことを話題に致します。

◆EQ とは？

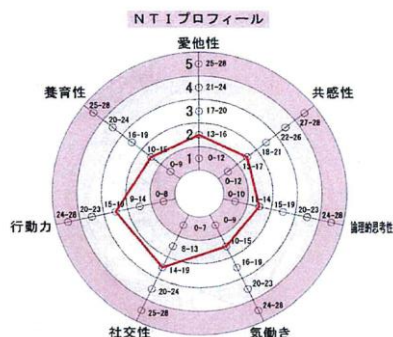
ビジネスにおける能力とはいったいなんでしょうか。IQ（知能指数）が一定の役割を果たしていることは間違いありません。しかし、それ以外にビジネスで成功するためには別の能力が必要に思われます。そこで、研究をして明らかになったことは、★「ビジネスで成功した人は、ほぼ例外なく対人関係能力に優れている」と言うものでした。すなわち、EQ 力があるということです。

■下記のある保育士のプロフィール（レーダーチャート）を御覧ください。

この保育士は、上司である園長からの評価は、（コメント-1）のように明るく肯定的な評価でありました。しかし、実際のところこの保育士は、園児たちからの人気がなく、時に問題行動を起すこともあり親御さんよりクレームがあがることもありました。

そこで、NTI-II を実施して診断すると、この保育士は資格を持っていても保育に適性がないことが判明しました。

保育士のプロフィール例



園長（上司）の評価（コメント-1）

- ・いつも明るく元気で無邪気である。
- ・何事にも好奇心旺盛で、活発で行動的である。
- ・積極的に行動し、決断が早く、こだわることなく仕事に取り組んでいる。

上司は上記のように評価していますが、実際のところ一番困っているのは園児たちでした。

■実際のこの保育士の診断結果は??

一見、社交性や行動力もある程度ある様に見える。しかし、本質的には自分本位で利己的なタイプ。自分の関心の高いことには熱心に行うが、他者のことや自分と利害のあること以外には関心を示さない（他愛性 2 点）。また、人の感情や気持ちが自分の心に響かず、情緒的な反応ができにくく、冷たい感じを与えることが多い（共感性 2 点）。また、人の気持ちに鈍感なため経験的な思考力が乏しく、人の気持ちを察することができにくい状態にある。（論理的思考性 2 点 気働き 2 点）

★大切なことは、必要な資格を持っているから採用するのではなく、その仕事に必要な **EQ 力（対人関係能力）** もあるかどうかを考慮した採用を行わないと、採用後の教育で苦勞をするのです。

そのため、こちらでご紹介した NTI-II で **EQ 力（対人関係能力）** を試してみることをおすすめ致します。

★只今、お試しサンプル 1 社 1 名様限定で無料診断実施中 お申込みは 2 枚目の下を御覧ください。

なお、EQ 力は、トレーニングによって高められます。

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 053-4411-6859 まで送信をお願い致します。

たった 1 回の研修でも効果性を出すために・・・講師歴 25 年の講師の独りごと

世の中の経営者や管理者が頭を痛めているものの 1 つに、〈人材育成〉があります。育てようと思っても、なかなか自分の思う通りにはいってないようで、御苦勞されている方々もとても多いのも現状です。その為、その課題を解消するべく、私共に「研修」をご依頼頂き、解決しようとされます。

そこで・・・自分の部下を研修に出して、何とか成長をさせたい!! と思っていられしやる方に

特に、1 回 2 時間・3 時間と短時間での研修で、何らかの成長を期待したいならば・・・

(本来なら人は、1 回だけの研修で上司の期待に添うような成長を期待することは難しいですが・・・)

1. 部下に研修参加目的を伝えてありますか?

上司として、何故あなたに参加して欲しいか? という目的を伝えてありますか?
「ただ参加しろ」では参加した部下の意欲や本人自身の受講態度には違いがあります。
人は期待や問題を認識した時に、変わろうとします。

2. 講師との事前打合せで、期待事項を具体的に伝えてありますか?

特に、1 社独自で社内に講師を呼んで研修を行う場合には、特にどのような部分が
どうなって欲しいかを伝えてありますか? または、3 時間の研修に参加して、最低限
このような行動に変わっていて欲しいということを伝えてありますか?
(講師に対して丸投げは危険です。)

3. 研修終了後は、受講後の感想・レポートを提出させるだけで終わっていませんか?

紙ベースで内容の報告を聞くことも重要ですが、本人の直接報告を聞くこともして
いますか? ここが重要なのです。本人は、レポートに書くことで 1 回目に思い出す。そ
して、上司に話す事で 2 回目に思い出す。この回数を増やすほど、本人の行動変容に
つながりやすいのです。何も言わなくても「気づいて変わる」人もおりますが、殆ど
の人は何らかのプッシュをしないと変わらない人も多いのは事実です。

4 変化に気づいたら「どこが良くなったのか」を言葉にしていますか?

その前に、経営者や上司側の教育に対する思いはあっても、その部下に具体的に何を
期待するのかが伝わっていないと、部下は「ただ参加しただけ」になってしまいます。
そのために、上記 1 があります。そして、研修終了後は、具体的に今後どのようなこと
を意識して本人はやるつもりなのか、その後はどうなのか? を野放し状態にするのでは
なく、しっかりと確認することです。そして、良いなっことは、言葉にして伝えるの
です。

お試しサンプル
1 社 1 名様限り
無料診断実施中

※既にお申込みの企業様はご遠慮ください。

※ あくまでも 1 社 1 名様のお試しです。御希望の方は下記の申込書へ

企業名	
住所	お役職
TEL	ご担当者名

■ FAX 053-411-6859 へ このページを FAX してください。

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。