

ツール特集

新人を
鍛える!

指導役に配りたい

OJTハンドブック

— 計画的に部下・後輩を戦力化するOJT指導シート —

(有)INRコンサルティング 代表取締役 古屋 由美子

■日常業務のお手伝いでは早期戦力化できない

4月に入り、OJTも本格的にスタートする頃と思われる。集合研修と違って、それぞれの職場で実践指導を展開するのが“OJT”と認識されがちだ。「ウチは初めからOJTだからね」と、さっそく新人を現場業務に放り込むケースもある。一応は先輩社員を指導役に据えてはいても、見よう見まねで「早く覚えろ」と無責任に突き放したり、指導役の立場を悪用し手足のごとく新人をコキ使ったり、逆に、腫れ物に触るかのようには敬遠し、「何もしなくて良いよ」と甘やかしたり、様々な悲喜劇も起こりがちだ。しかし、よく考えるとこれらは「トレーニング」の体をなしていない。「OJT」は、“なっぴい一人前の姿”を目標に据え、足りない能力を計画的に身につけさせる訓練の場だ。その目的は、第一線の業務遂行でも、先輩社員のお手伝いでもない。“トレーニングを通して所定の能力を早期に身につけさせること”にある。

とはいえ、現実には様々なタイプの新人に、様々な職場状況が絡み合ってくる。OJTの概念を正しく理解した上で「タイプ・状況別」の指導法を参考にしたい。指導役となる先輩社員必読のシート集としてご活用いただきたい。

(編集部)

内容構成

■OJTは計画を立てて進める

- OJTの本質を理解する
- 場当たり的な指導で部下・後輩の成長が遅れる
- 目標を定め計画的なOJTで戦力化しよう
- OJTを進めるポイント
- OJTは「トレーニング」である
- 部下という原石を磨く

■タイプ・状況別指導法

1. 何でも聞いてくるようなタイプの場合
2. 基本的なミスの多いようなタイプの場合
3. 指示した仕事しかしないようなタイプの場合
4. すぐ言い訳をするようなタイプの場合
5. 報告・連絡・相談をしない場合
6. 言いたいことをうまく伝えられない場合
7. 部下・後輩が面倒くさそうな顔をする場合
8. 叱って気まづくなった場合
9. 指導役と部下・後輩のウマが合わないような場合
10. 指導役が忙しくて十分な指導ができない場合
11. 計画通りにOJTが進まない場合
12. 職場がOJTに非協力的な場合

■部下・後輩を戦力化するためのOJTチェックリスト

■古屋由美子 (ふるや ゆみこ)

横浜市立大学商学部卒業。商社、医療機器メーカーを経て、平成12年、(有)INRコンサルティング設立。ヒューマン・コミュニケーションを機軸に、経営戦略・マーケティング支援などに取り組む。経営を永続できる企業が増えることをミッションとし、積極的に活動中。創業サポートセンター起業等支援コンサルタント、江東区創業相談員。著書に『OJT能力開発マニュアル』、『部下指導の基本』(以上は出版)等がある。

●連絡先：E-mail yumiko-furuya@inr-c.com