

社員の「人間力」向上法

各自が能動的に仕事の質を高める組織への変革ポイント

人間力教育センター 代表 村山 哲治

■あらゆる職場のベーシックスキルとして

会社の役員室などに通されると、創業精神や企業理念が額に飾られているのをよく目にする。なるほど、だからこの会社はこんなことができるんだと納得することもある。残念ながら最近では後者の場合が非常に多い。社長から創業当時の話を伺うと最後は「しかし最近では社員も昔のような情熱がなく…」と嘆き節になってしまう。どの会社も躍進期に共通するのは「夢の共有」だ。それが目標となり、頑張ってみよう、考えてみよう、何とかしてみようという強い思いが個々の「人間力」として発揮される。今こうした「人間力」があらゆる職種や職場で求められている。

「人間力」はヒューマンスキルのベースであるため、手法やノウハウとして短期的な教育で定着させることは難しい。そこで本稿にて、社員が「人間力」を発揮し能動的な行動で仕事の質を高める組織にするためにはどのような取り組みや教育が必要となるのか、そのポイントを解説したいと思う。

構成

1 人間力とは

- 従来のヒューマン教育の限界
- 人間力は素質なのかスキルなのか
- 人間力は業務スキルを円滑に発揮するOS
- ベースはコミュニケーション力

2 人間力を向上させるには

- 「自己啓発」「OJT」「集合研修」のトライアングル
- 今の自分に向き合うことから始まる「自己啓発」
- 個人の特性を受け入れ、それを伸ばす「OJT」
- 長期的な人材育成まで見据えた「集合研修」

3 教育研修で「人間力」を強化する方法

- 従来のヒューマン教育との違いと、教育体系の位置づけ
- 人間力強化を取り入れた教育手法

4 人間力教育で発揮される効果

- 能動的な組織への変革するための人間力
- 営業部門に効果がある人間力を活かした「質問力」

5 人間力を引き出す職場作り

- 相手を認め合う風土を作るには
- 従来のOJT制度を見直す
- 社内コミュニケーションの活性化がカギ

6 ユニークな取り組み事例

- 「感謝と喜び」会社の理念定着をサンクスカードで醸成する——株式会社ブロードリーフ
- 「もっと何かできるはず」創業精神を人間力研修で実践——株式会社ファンケル
- 人間力研修の実践にあたり

■ 村山哲治（むらやま てつじ） 株式会社東京ドアーズ 代表取締役／人間力教育センター 代表

Webコンサルタント／教育コンサルタント

IT関係の会社を経営し、自らもコンサルタントや営業も行う。常にビジネスとの関わりを持つことで人間力教育センター代表として、人間力開発や風土改革をメインにサービス業や営業部門の教育を行う。プレゼンテーション研修でも定評があり延べ7,000名以上が受講。研修や講演活動のほか、プロボクシングのセコンドライセンスを持ちスポーツにも造詣が深い。

● 東京ドアーズ (<http://www.tokyodoors.co.jp/>) ● 人間力教育センター (<http://www.tokyodoors.jp/>)

