

戦略Note

組織を強くする OJTの展開法

～育成の仕組み作りと指導係に伝えたい重要ポイント～

（株）経営コンサルタント協会 代表取締役 作山 弘司

■“現場任せ”の先に戦略はあるか？

「新人研修のプログラムは一通り終えたのであとは現場指導でよろしく」と、人材育成をOJTに委ねたいのが、今の時期、各社の人事・教育部門に共通する空気かもしれない。しかし、“現場で行われる指導”のコントロールもまた人事・教育部門の手腕が問われる要所である。各現場が前任者の仕事を見よう見まねで引き継いだとしても、この先の環境変化には対応が難しい。あるいは、多様化の進んだ職場では、先輩たちの熱心な指導にもかかわらず、仕事の引き継ぎすらままならない現実もある。組織の抱える足下の事情と目指すべき姿を視野に入れたうえで、どこまで計画的にOJTを展開していいのか、そこは経営力の大きな差になるはずだ。

できなかった作業・態度をできるようにする「OJT 1.0」、主体的に課題を形成し自ら考える力を養う「OJT 2.0」、さらには教える側も学ぶ機会を経て職場に相互研鑽を機能させる「OJT3.0」といった進化まで見据えてOJTのフレームワークを示したのが本稿である。“褒め方・叱り方”とは別次元で戦略をしっかり練り、実践展開を図っていくヒントを得たい。（編集部）

CONTENTS

- No. 1** 【OJTの現状確認①】
人材育成とOJTに期待される機能の整理
- No. 2** 【OJTの現状確認②】
OJTの仕組みと環境は整っているか
- No. 3** 【人材育成マインドの強化①】
組織を挙げてOJTを推進する土壌を作ろう
- No. 4** 【人材育成マインドの強化②】
組織と職場に適したOJTの展開を図る
- No. 5** 【指導係に伝えたいポイント①】
モチベーションのホットボタンの理解
- No. 6** 【指導係に伝えたいポイント②】
モチベーションを高める働きかけの手段
- No. 7** 【指導係に伝えたいポイント③】
育成の方程式と指導のツボ
- No. 8** 【指導係に伝えたいポイント④】
育成の基本手順と指導方法
- No. 9** 【指導係に伝えたいポイント⑤】
対人影響力の原則とコミュニケーション行動
- No.10** 【指導係に伝えたいポイント⑥】
対象者の気づきを促す質問の活用法
- No.11** 【OJLへの展開①】
OJTからOJLへ進化させる
- No.12** 【OJLへの展開②】
“共育リーダー”を社内に養成する

■作山弘司（さくやまひろし）

1960年生まれ。中央大学卒業。出版社勤務を経て、（株）経営コンサルタント協会に入社。中小企業診断士の教材開発に携わった後、コンサルタントとして、20年以上、経営指導、人材育成の任にあたる。組織人事戦略の策定や人事制度改革、教育体系構築、次世代リーダー人材育成などを中心に大手企業から中小企業までコンサルティングと教育研修の実施、さらには各社のオリジナル教材開発など幅広い支援を手掛けている。

■株式会社経営コンサルタント協会

「個人と組織の成長と変革に貢献する」ことをコンセプトとして掲げ、1981年よりコンサルティング事業と教育研修事業を展開。全国の官民法人の課題解決、経営支援を行っており、過去60,000人以上の人材育成を支援している。

〒170-0005 東京都豊島区南大塚3-44-13 クレスト南大塚ビル

●TEL 03 (3943) 8211 (代) ●URL <http://keicon.co.jp/>

