

第9回レポート

熊本 大

1. 変化の設計

- ・ 前回の分析を踏まえて、この導入によって、何をどのように変えようとしているのかを示さない。

やる気の無い社員	→T→	やる気のある社員
円滑ではない「担当者・マネージャー間のコミュニケーション」	→T→	円滑な「担当者・マネージャー間のコミュニケーション」

2. 選択肢の検討結果

- ・ ニーズや上記の変化に関して、様々な選択肢について検討しなさい。

選択肢(誰に・何を・どのように)	良い点	問題点
営業担当者・マネージャー全員に「職場のコミュニケーション」を集合研修で	フェイス・ツー・フェイスの学習なので、コミュニケーションスキルが身につけやすい。	コストや機会損失が大きい。 クライアントは集合研修を望まない。
営業担当者・マネージャー全員に人間関係改善のきっかけをレクリエーションを通じて	人間関係改善のきっかけとしては手軽。	どう仕事につなげ、効果を持続させるかが難しい。 若い人は好まない可能性あり。
営業担当者・マネージャー全員に「職場のコミュニケーション」を各職場での話し合いで	職場個別・固有の問題に踏み込める	成否がマネージャーに依存するので、問題解決にならない可能性あり。(→では、マネージャーのスキルアップをしては・・・?)
営業のマネージャーに「コーチングスキル」を集合研修で	対象者を絞り込める。 フェイス・ツー・フェイスの学習なので、コミュニケーションのスキルが身につけやすい。 持続性があり、業務にも直結している。	コストや機会損失が大きい。 クライアントは望まない。 基礎的な知識は身につけさせたとして、実践にどう結びつけるかが課題。
営業のマネージャーに「コーチングスキル」を	対象者を絞り込める。集合研修に比べて低コストにできる	基礎的な知識は身につけさせたとして、実践にどう

eラーニングで	可能性あり。学習状況や履歴を把握できる。	結びつけるかが課題。
営業現場の全員に 職場のコミュニケーションについて 冊子を配布	手軽にできる。	配布だけでは学習の進捗が把握できず、学習しない受講者へのプッシュができない。 学習効果にも疑問。

3. 計画のコンセプト

・ 計画のコンセプトを、「何のために」「どのような手段」で「何をする」ものを導入するか、といった形で整理し、その前提やロジックをテキストを参考にチェックしなさい。

<コンセプト>

Z何のために: 社員のやる気を刺激し、業績を伸ばすために

Yどのような手段で: eラーニング+職場アセスメント+社内掲示板での学習を通じ、上司(マネージャー)層に対してコーチングスキルを身につけさせることで

X何をする: 部下・上司間のコミュニケーションを円滑にするブレンデッド・ラーニング

<前提のチェック>

Z: 社員のやる気を刺激することは望ましい。業績を伸ばすことが必要だ。

Y: 上司(マネージャー)層にコーチングスキルを身につけさせることは可能だ。

X: (コーチングスキルを身につければ) 部下・上司間のコミュニケーションを円滑にすることは達成できる。

<ロジックチェック>

上司(マネージャー)層に対してコーチングスキルを身につけさせることで、部下・上司間のコミュニケーションを円滑にすることができる。

部下・上司間のコミュニケーションを円滑にすることは、社員のやる気を刺激し、業績を伸ばすことに寄与する。

4. アイディア: 上記のコンセプトを実現するためのアイディアを提示

- ・ eラーニングでコーチングについての知識学習をさせる。
- ・ 社外(自宅、外出時)の学習のためにイントラではなくインターネット上のASPを活用する。
- ・ コーチング事例や質疑応答のためのマネージャー用掲示板を開設し、コースに関する情報提供やeラーニング終了後の継続学習に役立たせる。

- ・ 「部下の声」をアンケート調査し、マネージャーに見せ、コーチングスキルの必要性を提示する。同時に、コーチングスキルを身につける前後の変化を調査し、「職場の活気」に繋がったかどうかを検証する。