

社会人に必須の素養

- 挨拶、身嗜み、道徳、マナー(躰)、言力
- 責任感、判断力、行動力、問題解決能力
- 遵法精神(倫理観)
- 自己啓発、自立(律)力
- 創業理念、志の深い理解

これらの基本動作を体得する。(形状記憶する。)



基本動作を体得して

初めて社会人として認められる。

学生と社会人の相異

学 生

個 人

自分のため(自由)

お金を払って勉強をする。

自分なりに頑張れば良い。

社会人(仕事人)

組織の中の一人

お客のため(他社以上に)

お金を貰って仕事をする。

やらなければならない(義務)

学生意識から社会人意識へ

学生意識

自分なりに頑張れば良い！



これを如何にぶち壊し
如何に早く社会人意識
に変えるか！・・・が勝負



社会人意識

チームで

* お客様に答える

* 競合を上回る

手段: ビジネスマ
ナー

チームワーク

報・連・相

P-D-S

時間管理

部下指導上の留意事項

- ・ リーダー自ら模範を示せ。
- ・ 基本動作の徹底した指導
 - ・・・形状記憶するまで
- ・ その場で指導、見逃すな！
 - ・・・些細なことも
- ・ 親身な指導
 - ・・・厳しく、暖かく、優しいが冷たくはなるな！
- ・ 怒るな！ 叱れ！ そして褒めよ！
- ・ 個別指導
 - ・・・性格、気性に合わせプラス思考で
- ・ グループ指導
 - ・・・最初は自ら旗を振れ、走りだしたら渡せ
- ・ 自分のリーダーシップ能力向上の実戦機会！

叱ると怒るの相異

叱る	怒る
客観的	主観的
具体的	抽象的
愛情がある。	愛情がない。
長期的・戦略思考	近視眼的・混乱思考
フォローがある。	フォローがない。
理知的	感情的
プラス・陽転思考	マイナス・陰転思考

叱咤激励法

- 褒めるタイミングと叱るタイミング
- 褒める時は愛情を込めて、叱る時は冷静に！
- 怒るな叱れ！
- ささいなことも褒める。
 - ・・・本人が気がつかないことを褒める。
- 努力を認める。
 - ・・・やってもらって助かったことを具体的に褒める。
- 褒める時にはみんなの前で、叱る時には関係者だけに！
- 褒め方の最高は第三者を登場させる。叱る時には直接に！
- 過去と現在比較で評価
 - ・・・前は××だったが、今は〇〇だよ！
- 事柄(事象)を叱り、人格は否定するな！
 - ・・・だからお前はバカ、ダメ、アホなんだ！等

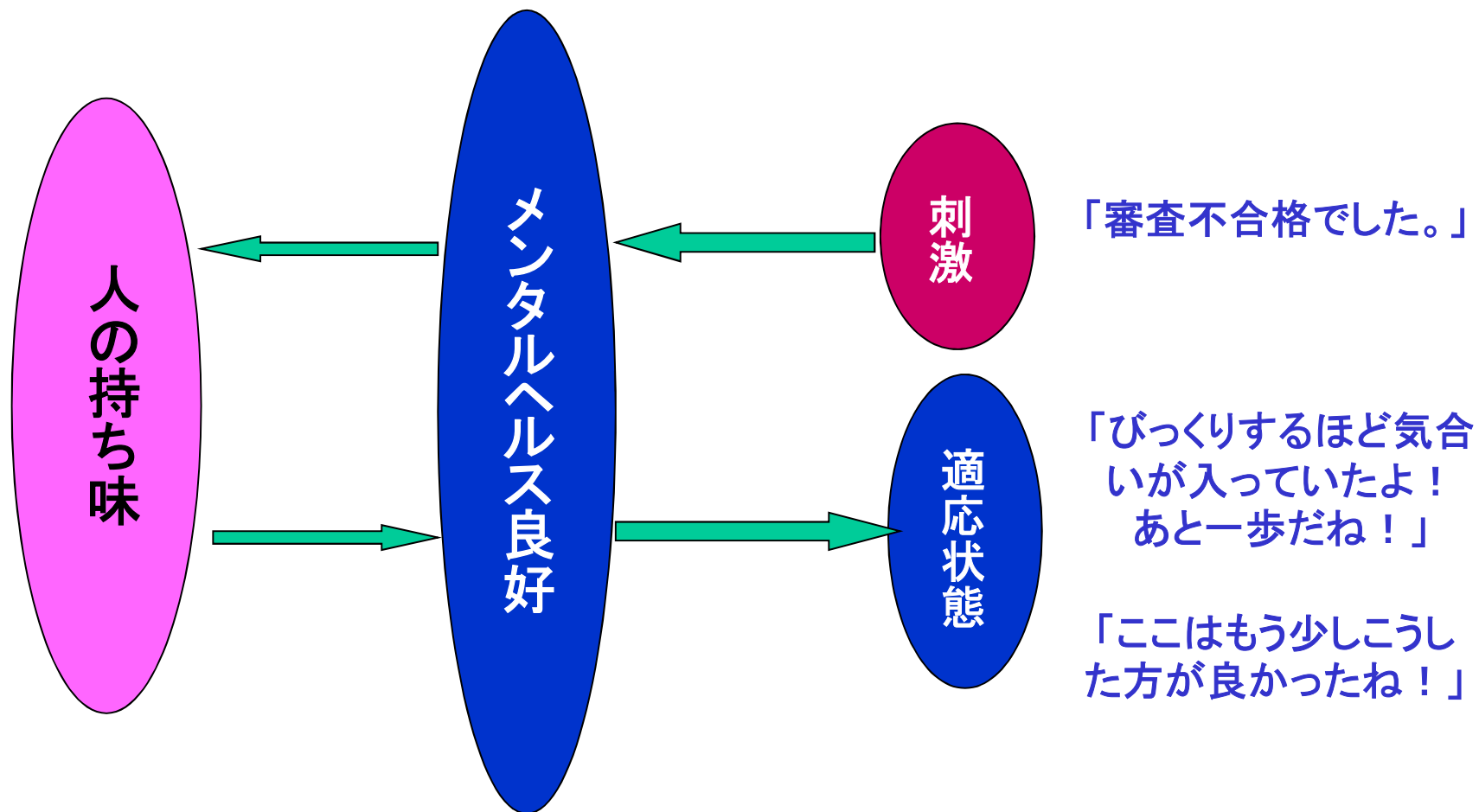
統率の極意

やって見せ、
言って聞かせて、
させて見て、
褒めてやらねば、人は動かじ！

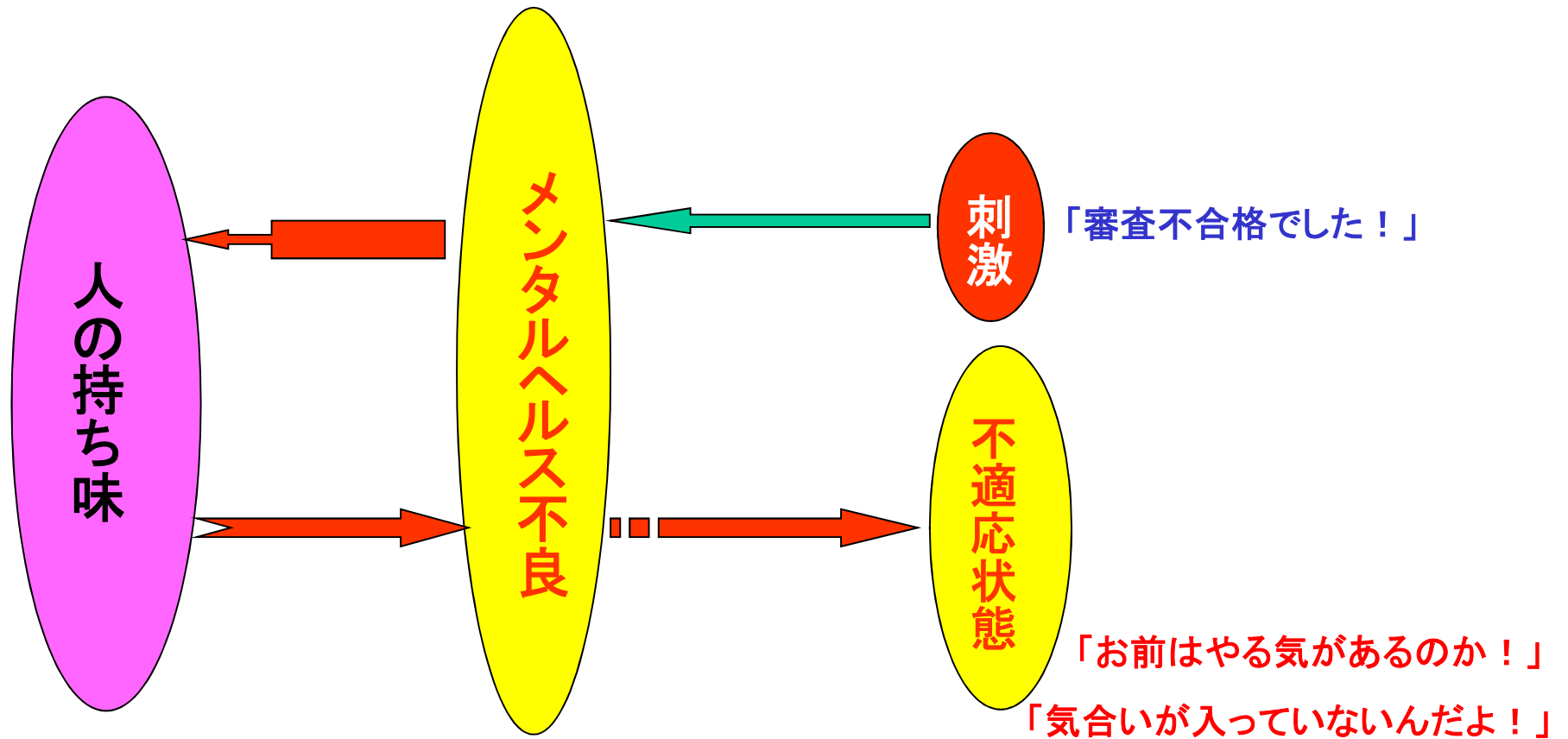
(山本五十六)

人間はメンタルヘルスが良くないと褒められない！

人の持ち味とメンタルヘルス



人の持ち味とメンタルヘルス



マイナス思考からプラス思考へ

* 人間は放っておけばネガティブ

- 人間は変化を拒み、安定を求める生き物
- 改革、変革……行動開始に大変なパワーが必要
- 反面、改善、成長、奉仕本能がある。

* 否定的な内部対話

- イヤだな、何でこんな会社に応募したんだろう？
- 役員や同期にダメな人間と思われるのではないか？
- 自分には審査のクリアーは難しいのではないか？

プラス思考でチャレンジ

* 成功者はほぼ例外なくプラス思考

- 1つの事柄の多くの見方、捉え方のうちポジティブなものを選択
- 解釈の仕方が重要

* プラス思考で自分を変える。

- 自分が変われば、結果が変わる。
- 自分を変えるには、心の在り方を変える必要
- 心の在り方は決断に影響
- 決断は行動に影響
- 行動は目標の達成、成功に影響

即決と目標設定の指導

* 成功者はほぼ例外なく決断力がある。

- 決断しなければ何も始まらない。
- 早くスタートした方が勝ち
- 躊躇せず早く審査場へ入った方が勝ち・・・勝利に近い

* プラス思考で目標設定

- 時間は未来から過去へ流れる。・・・仏教、東洋哲学
- 決めたことは叶う。
- 決めた瞬間からその目標に向かって人生が進み出す。
- 無意識にあなたを未来へと連れて行く。

プラス思考と自己啓発

- * チャレンジ精神の維持
- * プラス思考



自己啓発

「辞める理由をさがす。」のではなく,

「続ける理由をさがす。」ことが大事

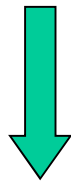
(阪神タイガース 下柳投手(40歳))

自分の弱さを見せる？・・・あなたの本音は？

自分の弱さをさらけ出したら、
バカにされ、プライドが傷つく。



自分の弱さをさらけ出しても相
手はバカにせず親身に接して
くれる。



分かっているフリをしよう！



分からないことは、素直に聞こう！

目標の設定

目標とは：一定期間に成し遂げるべき成果をしめしたもの
「何を(対象項目)」
「いつまでに(期限)」
「どんな状態にするか(達成基準)」
を明確にしたもの

達成基準は、従来の経験をもとにして達成可能と判断できるレベルを10として、現在の能力を少し伸ばすことによって達成可能となるレベル12~13程度の設定が望ましい。

実行計画

実行計画作成のポイントは……

- * どのように目標を達成するか、方策・手段を具体的に考えること
 - ……訓練時間、審査チャレンジ計画、グループ内の相互支援要領等
- * 優先順位をつけること
 - ……グループ審査のクリア順序→個人審査のクリアー
- * グループ全員が合意し、チャレンジ性のある計画であること
 - * 予想される障害や問題に対する対策を立てること

集団の力

* 人の成功に最も影響を及ぼすものは？

知識？

経験？

お金？



集団(仲間)

ハーバード大教授の25年
間の調査

* 集団には「場の力」あり。

- 集団は時間の経過とともに同化
- 態度、行動、話し方、服装まで似てくる。
- ポジティブな人生観、良い影響を与え合える仲間が大事



創業理念等にベクトルの合った集団