



## 新婚旅行は終わりましたか?①

Date: November 9th, 2022 | BY Michelle Adams

「人はワークショップを終える時には熱心になっており、改善することにコミットしています。しかし、オフィスに戻ると、何十通ものEメール、手紙、電話が彼／彼女を待っています。上司と部下からは緊急事態だと言って呼び出され、彼／彼女は要求の沼に吸い込まれます。新しく学習したことはすべて、徐々に忘れ去られてしまいます。すぐに彼／彼女はいつものように行動するようになり、ワークショップでのトレーニングの最後に約束された新しい方法ではありません。」

優れた技術的能力や非常に競争力のある性格特性を示すことによってその地位を獲得することが多いマネジャーの人間関係スキルを育成することは容易ではありません。皮肉なことに、コミュニケーションと対立解決への最良のアプローチでは、スーパーバイザーがそもそもリーダーシップの地位に到達するのに役立つ可能性のある「指揮統制型」スタイルを諦める必要があるため、リーダーシップの地位を獲得した人々を効果的なリーダーに訓練することは困難な場合があります。

### 効果的なトレーニングの特徴

マネジメント、特により献身的で満足のいく生産的な労働力を生み出すスキルとツールに関するマネジャー向けのリーダーシップ・トレーニングに焦点を当てているため、組織とリーダーシップ開発の一環として、マネジャー向けの堅実なトレーニング・プログラムが必要であることは当然のことです。

GTIは、人間の学習における数十年の研究に基づいて、一連のベンチマーク「ベスト・プラクティス」基準を開発し、それによってトレーニング・プログラム（社内または外部委託）を評価する必要があります。これらのベスト・プラクティスは、成人学習理論におけ

る現在の研究と発見に基づいています。

### 1. 最初に基礎を築く

ミクロレベルで業務を改善しようとする特定のトレーニングやイニシアチブを展開する前に、組織は経営陣とスタッフが基本的なコミュニケーションと人間関係管理のスキルを備えていることを確認する必要があります。

多くの研究により、協力、コミュニケーション、対人スキル、リスニングと要約は、高次のチームの成功に不可欠なスキルであり、ほとんどの場合、これらのスキルは職場で教えられなければならないことが確認されています。

James Kouzes and Barry Z. Posnerは、著書「リーダーシップ・チャレンジ」の中で、「すべてのリーダーは、言い換え、要約、感情の表現、個人情報の開示、間違いを認める方法、非防衛的に対応する方法、説明を求める方法、さまざまな意見を求める方法などを知っている必要があります」と書いています。

これらのスキルは、心の知能指数（Emotional Intelligence）の中心です。従業員とマネージャーでそれらを育成することは、トレーニングと人材開発のすべての利点の鍵です。レベルを超えて生産的かつ機能的にコミュニケーションを取り、対立を創造的かつ有益に管理できる組織は、成功裏に実行させるためにこれらのスキルを必要とする高次のトレーニングと学習を適切に備えています。