

チーム営業

◎◎ 16 ◎◎

◎◎◎
知識習得に協力

高業績チームの特徴は、チームメンバーが組織にとって「役に立っている」「仲間がいいる」「成長している」と実感することができ、風土が出来上がっていることだ。特に若手

育成では成長が実感できる仕組みづくりが企業成長力の基盤を形作るといっても過言ではないだろう。入社3年以下の若手社員への人材育成の教育研修を実施している会社は多いが、中堅社員の後輩への指導を課題として挙げる企業は

多い。若手育成担当者も対象となる若手社員も「成長している」という実感が無い」「どうやって教えればいいのか分からない」と口を揃えていう。人材育成は

テストで若手の成長実感

数字で測ることができないと考えられることが多いが、数値化の仕組みを工夫している会社もたくさんある。お薦めは基本知識を習得するためのテストだ。理解力測定と周囲の協力で確実に点を上げる仕組みをつくる。

◎◎◎
100点取るまで
ただ単に能力を図る

例えばある商品の販売知識を教育するとして、まず、現時点の知識を測るためテスト

という意味でテストを実施すると失敗する。ポイントが100点を取るまで実施することだ。そして、一人で孤獨に点数を上げていくのではなく、そのプロセスに周囲が教えるといったメンバーの協力を組み込むこと。

◎◎◎
00点を取るまで周囲が協力しながらテストを続けることが大事。このテストは選別の

司は、「何でそんなこと知らないんだ、もっときちんと勉強しろ」とうるさくいうだけであつたが、「きちんと」といわれてできるなら苦労はない。テストという手法を知り、さっそく会社で実施すること。

◎◎◎
Bさんの1回目のテスト結果は案の定50点。何の商品知識が足りないのかを分析し、

◎◎◎
小さな成功重ねる

ための試験ではなく、土台づくりである。分りやすい例えば、掛け算の九九のようなものだ。九九がしっかりいえる子どもは算数ができる。基本の土台がしっかりしているからその上に高く積み上げることができる。

長所を伸ばすことは大賛成だが、基本であ

成した時には、Bさんの達成感はもちろん周囲のメンバーも会社も成長を実感したことはいうまでもない。このような確実にできる「小さな成功体験」をチームで積み重ねることが組織を強くする。

(アイム代表取締役社長嶋谷光洋、1000)



◎マンガエッグ・エンターテイメント

日本食糧新聞