

オーナーシップを育む 社員教育を考える

企業では主体的に自分の仕事に取り組む「オーナーシップ」を持った社員が望まれてきていますが、社員教育によってそれを促進させることができるのでしょうか。

はじめに

「リーダーシップ」と比較して「オーナーシップ」という言葉がにわかに注目を集めています。オーナーシップとは、自分の仕事を上司から指示されたものでなく、**自分自身の課題として捉える姿勢**を言いますが、当然会社としてはオーナーシップを持って社員に働いて欲しいところです。以下、社員教育によってこのオーナーシップ姿勢を育てる手法について考察します。

手法1：ビジネスモデルを俯瞰で見る

仕事に対して受け身になる原因の一つに「全体像がわからないこと」があると言われています。自分が受け持つ仕事が最終顧客にどのように関係しているかを学ぶことで、割り当てられた仕事に対する主体性を高める効果が期待できます。ビジネスモデルを学ぶためには体験型の研修が適しています。

< 体験型研修の例 >

- ・ マネジメントゲーム
- ・ ビジネスモデルキャンパスのワークなど

手法2：その道の一流の仕事に触れる

人が主体的になるきっかけの一つとして、「憧れ」や「感動」があります。一流のビジネスパーソンの仕事ぶりを見学したり、一流のサービスを受けたりといった体験により、モチベーションアップに働きかけることが見込めます。

< 一流の仕事体験の例 >

- ・ 高級な飲食店での食事会
- ・ その職種の著名人のセミナー
- ・ 勢いのある企業の見学
- ・ 展示会訪問など

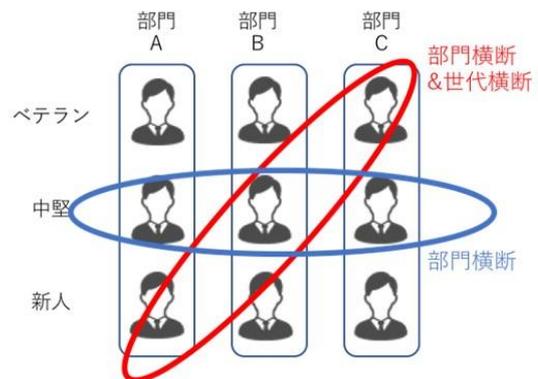
手法3：エンパワーメント

エンパワーメントとは、俗にいう「権限委譲」です。仕事の「やり方：How to」を教えるのではなく、**仕事の「目的」「求められる品質」「期日」「使えるリソース」を伝え、やり方についての自由を与える**というマネジメント手法が、仕事そのものや、必要なスキル習得への主体性を高める社員教育になります。



手法4：クロス型 OJT

会社には複数の機能別セクション(部門・部署)があり、それぞれが関係し合っていることを体感するために行う現場教育がクロス型 OJT です。組織横断的に、または年代横断的に小グループを作って、その中でテーマを決めて課題に取り組むことで主体的な行動を促します。直属の上司・部下の関係でないグループにわざと組織することで、心理的抵抗を和らげる狙いもあります。



まとめ

オーナーシップを育てるためには、魚釣りの例えにある「魚を与えるのではなく、魚の釣り方を教える」というスタンスをさらに発展させて、「**魚を釣るために試行錯誤する環境を与える**」というアプローチで臨んではいかがでしょうか。