

アセスメント研修 スキルアップ計画

作 [redacted]

所属	[redacted]
氏名	[redacted]

1. アセスメント研修・FB面接を通じて、来年の2月までに向上させたいと思ったスキル。

- ・ストレス耐性・・・緊張下や圧力や反対を受けても、安定した言動及び仕事が行える度合い。
- ・口頭表現力・・・自分の考えや事実を明確に、しかも相手や状況に合わせて効果的に人前で話す能力。

2. そのスキルについて、来年の2月の時点で具体的にどのような状態になっていたいか。

- ストレス耐性について ・課題の難度や量に惑わされることなく、目標を達成する。
または、期待される生産性を上げる。
- <安定した力を発揮> ・周囲や他者から受ける圧迫や抵抗の中でも、冷静な自分を失わず、質の高い判断・決定をする。
- 口頭表現力について ・自信と熱意を持って話す。
- <喋る力を身に付ける> ・5W2Hに沿って、話の構成をわかりやすく、理路整然と話す。

3. スキル向上の方法を、実際の業務に関連づけた内容で、具体的に計画してください。

「どの様な場面で」「どの様な取り組みをして」「どんな状態に」「いつまでに」を漏れなく。

- ストレス耐性・・・
- 会議や打ち合わせの場において、相手の話しをしっかりと最後まで聞き、それに対しての自分の考えを冷静に述べられるようにする。(早口にならないように意識する。対立や葛藤を恐れず、逃げない。)
- 部内会議の場でも、「討論は、正解を深めるため必須アイテムである。」ということ意識して臨む。
- 反復訓練(会議や打ち合わせ時に常に上記のことを意識する。)により2月までにスキルを身に付ける。
- 口頭表現力・・・
- [redacted]会、[redacted]研において、SV指導項目について説明する際に、まずは結論から先に、且つ簡潔に話す。
- その際にはしっかりと裏付けされたデータをもとに、自信を持って、顔を上げて回りに目を向けながら説明をする。硬くなりすぎずに時には少し柔らかい口調も交える。
- 毎月各1回ずつの実施。[redacted]は上司と部下両方の前で行うこととなり、緊張しがちであるが、場数を踏むことにより、訓練を進めて行く。反復訓練により2月までに自身のスタイルを確立させる。
- 重要な発表をする際には、携帯動画でリハーサルをして必要な修正を加えて場に臨む。

4. 上記3を実行して目標を達成することは、自分や職場にとって、どの様な意味・価値がありますか。

- 自身の業務について、自信を持って取り組めるようになり、言動にも説得力が伴ってくる。
- それは同時に職場の部下(店舗チーフ)からの信頼を得ることに繋がっていく。本部と現場の一体化。
- やるべきことをやり、それを現場に伝えていく橋渡しの役割を担うSVという職務には必須のスキルであり、今回、見つめ直すことができ本当に良かった。

アセスメント研修 スキルアップ計画

作成日

所属	
氏名	

1. アセスメント研修・FB面接を通じて、来年の2月までに向上させたいと思ったスキル。

(1)判断力…事案や物事の対処の際、特に店長・副店長の職位では突発的事案であったり、唯一絶対の正解というものが無いものに対する対応が求められる。
そのような中で、物事の側面だけを見たり、近視眼的な視点での対応をすると、店舗のみならず会社自体にマイナスになる事案もある。従って、管理職としての判断力(深み)を向上させたいと考えます。

2. そのスキルについて、来年の2月の時点で具体的にどのような状態になっていたいか。

(1)突発事項が発生したときに、自分が下した判断が、周囲にどのような影響をもたらすのかを推察した上で結論を出せる状態になる。
また、本社からの指示を部下やPAさんに伝える際にも、どのような伝え方が効果的かを検討した上で伝えることが出来る状態。
(2)ストレスが掛かった時に平常心で落ち着いて、判断・行動できるようになっていたと考えます。

3. スキル向上の方法を、実際の業務に関連づけた内容で、具体的に計画してください。

「どの様な場面で」「どの様な取り組みをして」「どんな状態に」「いつまでに」を漏れなく。

(1)PA社員の入れ替え時等は その後の稼働体制を先読みし「どの曜日のどの時間で」「いつまでに」「周囲とのバランスを考慮しながら」「どうしたら全体にとってベター」かを組み立てて考えます。
(2)本部よりの案内など文書棒読みで伝えるのではなく「一度自分の中で内容を消化し」「噛み砕いて」「部下に負担にならないよう」伝達します。また、伝達したら必ず、理解できたかを確認するようにします。
(3)繁忙時期やその中で判断を迫られたとき「まず一拍おいて多角的考慮して」「部下がやり易い方法は何か」を念頭に考えるようにします。
(4)違算の場面では「なぜヒューマンエラーが発生したのか」「その原因につながる要因は」「それを「改善するためにどう自分が動くか?」「結果どう部下を導くことが出来るか?」を都度自問自答します。

4. 上記3を実行して目標を達成することは、自分や職場にとって、どの様な意味・価値がありますか。

(1)個人的には、管理者としてはもとより人間としても成長を出来るものと考えます。
職場や周囲への影響としては安全で働きやすい環境を作っていけるようになるものと考えます。
また、社員のモチベーション向上にも繋がり、会社のためにも必ずプラスになっていくと考えています。