

リーダーシップ 便り

リーダーシップ専門情報誌

有限会社ジンザイ

福岡市博多区博多駅東1-10-35

CLUB博多駅東オフィスビル2F

Tel. 092-482-0328

Fax. 092-482-0329

E-mail: info@jinzai-system.com

URL <http://www.jinzai-system.com>

27

JINZAI
人財を育てる仕組みづくり

いつも
ありがとう
ございます！



真のリーダーシップが発揮できる人財育成

【信頼力】を高める具体体行動 6 「**言行一致**」 *「信頼力」…信頼され得る能力 【信頼力=人格力² × 能力】

「言行一致」とは、敢えて説明するまでもなく、『**言っていることと行動が一致していること**』です。ドラッカー氏も著書『実践する経営者』の中で、優れたリーダーシップの条件の一つとして「**リーダーシップには信頼が必要**」と述べています。また、『**信頼するということは、リーダーの言うことが真意であると確信できることであり、真摯さに対する確信である**』とも述べています。**信頼を得るには真摯さと共に言動が一致していなければならない**ということですね？

リーダーが部下から信頼を得る絶対条件は「**誠実さ**」です。その誠実さを部下が感じるのは、リーダーの具体的な言動を通じてです。その最たるものは、リーダーのいうことが理由なくコロコロ変わらず一貫している、言ったことはかならず実行するという言行一致の姿勢・態度です。

逆に、リーダーが言行不一致の場合は、部下や周りの人はリーダーを信用・信頼しません。しかも誰もリーダーの言うことを聞かなくなり、すべての物事を徹底することなどできなくなるでしょう。

例えば、職場のあいさつが徹底されていないので、リーダーがそれを徹底する場合。まず、リーダーが部下全員を集めて、あいさつの意味や重要性を説明し、『**先手で、笑顔で、しかも相手に聞こえるような声であいさつしよう**』などと細かな留意点を説明して全員に理解を得ます。部下は、職場内で決めたことであり、リーダーの肝いりでもあるので、翌朝から早速リーダーの言った留意点を意識しながらあいさつをしようと努力するでしょう。しかし、言いだしっぺのリーダー自身が実行しなければ、その内部下はほとんど実行しなくなります。そして、部下に言ったことや部下と合意したことをリーダーがたびたび実行しないようだと完全に部下からの信頼を失ってしまいます。皆で決めたことや自身がやると公言したことは、必ずリーダー自身も実行する必要があります。言ったこととやっけることの相違があるリーダーを誰も信用・信頼しませんし、だれもリーダーのいうことに従うことはないでしょう。

先日、「ハローデイ」の加治社長の講演会に参加しました。その中で、『一人のお客様からのご要望にもお答えして商品を品ぞろえします』という趣旨のお話がありましたので、講演終了後、即、名刺交換をさせていただき、同時に『是非、村山牛乳をお店においてほしい』旨をお伝えしたところご快諾いただき、私が良く利用する店舗に品ぞろえすることをお約束いただきました。私も半信半疑でしたが、社長を信用してその店に毎(日)通い続けました。流石に、直近の日曜日は未入荷でしたが、翌週の日曜日には約束通り要望した牛乳が陳列されていました。約束したことを実行していただいたことに大変感謝すると共に加治社長の**誠実さ**に触れた思いでした。もちろん、即購入いたしました。何とその翌週は其の牛乳の陳列が2フェイスに増えていました。早速お礼のハガキをお送りしたところ、**加治社長直筆**と思われるお葉書を頂戴いたしました。失礼ながら全く予想外でしたので大感激です。

改めて、加治社長のファンになると共に益々ハローデイファンになりました。感謝！！



論語に、次のような章句があります。『**子貢、君子を問う。子曰く、まずその言を行い、而して後これに従う**』(為政) 『**まず言おうとする所の説を実行し、そうしてから後にこれを言葉にしなさい**』。つまり、**言葉だけでは人は信用しないので、他人にしてほしいと思うことはまず自分が率先垂範し、有言実行することが必要だ**ということです。

ちなみに、私も「公言」することにより、自分にプレッシャーを与えその行為を継続できるよう努力しています。

【「信頼力」事例研究3】九電みらいエナジー(株) 湯越課長の《信頼力》



(湯越美紀課長)

【会社概要】

(住所) 福岡市中央区渡辺通二丁目4番8号 小学館ビル3階
(創業) 2009年12月会社設立(2014年7月現在の社名に商号変更)
(所属) 企画本部営業担当 課長
(事業内容) 再生可能エネルギーの発電事業、調査、設計、建設、運営管理事業
(社員数) 101名(2014年11月現在)
(取材日) 2015年1月30日(金) 11:00~12:00

湯越課長と初めてお会いしたのは、私が独立して間もない2000年頃、その間、仕事や家庭、育児などを両立させ、今や九電グループ企業の課長に就任。バイタリティがあり、行動力もあり、リーダーシップにも優れ、面倒見もよい。向上心や自己啓発意欲も高い。一方、細やかな心遣いのできる女性でもあります。そして、近年、品格を輝かせる『輝品学』という独自の学問を確立して、ロータリークラブや学校関係者、企業などでの講演活動をボランティアで行っています。現在は、「超一流」の人間を目指すと共に、社長になることを目標に掲げて日夜忙しく活動されています。

今回は、直属の上司と2名の部下の方にヒアリングをさせていただきました。

【湯越課長の信頼される具体的行動】

1.ボスマネジメント(上方影響力)

上司からの指示事項に対しては、一旦受けた上で、自部署メンバーのキャパシティや緊急度などを考慮して、上司に依頼することもある。また、営業活動において、上司を活用した方が交渉もまとまりやすいと判断すれば、同様に上司に依頼する。また、上司への意見具申もよくしてくれる。

2.細やかな心遣い

「何か援助できることはありますか?」など、よく気にかけて声をかけてくれる。また、美味しいお菓子を「家族で食べて」といって持ってきてくれる。部下の体の調子が悪い時には、細かく声をかけて様子を見てくれるなど、男性上司にはない女性らしい細やかな気配りや声掛けができる。部下を自分の家族(子供)と思っている。また、上司に意見を述べる場合は、部下に聞こえない様配慮し別室にて意見交換を行う。言い過ぎたと思えば「先ほどは言い過ぎました」と素直に詫げる。

3.本人の成長に合わせて指導する

新人の頃は、細かく仕事の指示や指導をしてくれた。ある程度成長すると「あなたなりに考えてやってみて!」と考えさせる。一人前になれば任せてくれる。任されると「信頼されている」と感じるし信頼するようになる。

4.効果的にほめる、叱る

仕事がうまくいくと「よかったねえ~」とほめてくれるし、困っていると「大丈夫?」と声をかけてくれる。当然、人前で怒ったりはしない。また、上司にも「部長が明るくしてくれているので助かっています」など、それとなく感謝の言葉を述べる。

5.気分にムラがない

以前の会社の女性上司は気分にムラのある人が多かったが、湯越課長は気分にムラがないので仕事がしやすい。

6.傾聴

相談して聞き流されることはない。常に、きちんと向き合ってくれる。そして、率直に意見を言ってくれる。以上。



当社主催の研修、セミナー・勉強会

【管理職養成研修】実践編!

~「名ばかり管理職ではなく、真のリーダーへ!」~

テーマ「チーム力向上のための『コミュニケーション&モチベーション』」

【日時】 2015年5月23日(土) 10:00~17:00

【会場】 ㈱セブンマーケット セミナールーム

[福岡市中央区渡辺通3-6-15 NOF天神南ビル3F]

【対象者】 中小企業の管理・監督職、後継者 20名

【内容】 (1)良好な人間関係づくりとコミュニケーション

(2)モチベーションの基本/モチベーション向上策他

【参加費】 20,000円(税別)

*複数名参加の場合、2名様から「10%割引」

【申込方法】 お電話頂くか、メールにてお申し込み下さい。

詳細はホームページをご覧ください。ジンザイ で 検索



プロフィール

片島 尚幸[かたしま なおゆき]

・出身: 広島県

・最終学歴: 立命館大学卒

■関与先、資格

福岡大学非常勤講師、(社)日本能率協会講師、中小企業総合事業団中小企業ベンチャー総合支援センター九州 アドバイザー、北九州中小企業支援センター専門家、福岡再生クラブ講師、日本経営品質セルフアッサー、TA交流分析士1級

■異業種交流会主催(幹事役含む)

(人財開発研究会、元気会、光ケンジの会、広島県人会、OEC会)

★セミナー・勉強会・その他詳しくは

下記電話またはメールにてお問い合わせください。

有限会社ジンザイ Tel.092-482-0328

✉ info@jinzai-system.com

ホームページは

ジンザイ

で

検索