

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

28

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 7 「部下への関心、心配り」

*「信頼力」・・・信頼され得る能力 【信頼力=人格² × 能力】

リーダーシップ便り16号(弊社HP参照)に掲載しているように、リーダーシップ発揮の大本は「信頼力」です。そこで筆者は、自分自身で信頼力を高めるための方法を2つ提案しています。ひとつは、古典を学び実践することで(知行合一)人格を磨く、もうひとつは、信頼される行動を実践し続けることにより習慣化することです。前者については、皆様方とともに各種「古典を学ぶ会」を開催中です。後者については、この紙面にてお知らせをしています。

今回で、この信頼力を高める行動例も7回目になります。今回のテーマは、「部下への関心、心配り」です。

経営者や管理職、リーダーにとっては当たり前のことですが、しかし、昨今この当たり前のことが確実に実行できていないようです。

先日も某社の人事責任者の方が反省されていました。その方の部下の女性社員が退職を申し出てきたそうですが、その理由は、「自分が仕事で困っていたり、悩んでいても声をかけてくれることもなくひたすら忙しそうにしている自分の方からも声をかけにくかった」。結局、独りで思い悩んだ末に退職という結論を出したそうです。

また、別の営業系の会社では、営業所長や管理職も個人のノルマがあり、管理職も自身のノルマを達成することに四苦八苦しており、部下がノルマを達成できていない時は、ただ頭ごなしに怒るだけで、日頃の仕事ぶりや同行営業などを行ってOJT指導するなどの余裕もない。従って、部下は、教えられてもらえない、成長できない、ノルマ達成できない、等の悪循環に陥ってしまいました。その結果、上司に対する嫌悪感を抱き、ウツになる寸前にリタイアせざるを得なくなったそうです。その担当者と面談をしましたが、時すでに遅し。上司に対する強い信頼感の欠如や会社への不信感をも持つに至り、結局、慰留することはできませんでした。

そもそも、組織のリーダーは、自組織の目標を達成するために部下と共に仕事を成し遂げなければなりません。リーダー一人の力では、組織の目標を達成することはできません。そのためには、PDCAサイクルを正しく回す必要があります。組織リーダーの「Do」は、①計画どおり、メンバーに仕事を割り付ける、指示する ②メンバーの仕事の目標が達成できるように、いつも仕事を観察しフォローしたりアドバイスする、中間チェックすることなどが求められます。

主な内容は下記の通り。

- ① 部下の能力・適性を考慮しながら、仕事を指示する(5W3H)
- ② 部下の仕事の進捗状況を常に注視し、適時、確認する(時間管理、健康状況他)/
中間報告を受ける
- ③ 部下が困っていたら、サポートする(助言など、プライベートも含む)
- ④ 円滑なコミュニケーションを行う(挨拶、「気軽な声かけ」含む)
- ⑤ 動機付けする(「達成感」、「承認(ほめる)」、「成長」等)
- ⑥ 部下の指導・育成、OJTなど
- ⑦ 部下の仕事ぶりを評価する(記録する、ほめる・叱る)

この様に、上司、リーダーが、部下・メンバーへ関心を示したり、気軽な声掛けやちょっとした一言が部下からの信頼に結びつくのです。前提としては、リーダーの時間管理が重要です。自身の仕事を減らして時間にゆとりを持ち、部下・メンバーを日頃からよく観察する体制づくりをしましょう。そのためには、リーダー自身の仕事を見直したり、効率化や生産性向上策を考えて実行することが課題です。

また、忙しくても、組織リーダーの最終責任は、『組織目標達成である』という意識を常に持って行動していただきたいと思えます。

組織リーダーのマネジメント・サイクル



【「信頼力」事例研究4】(株)システムソフト 森マネージャーの《信頼力》



(森 マネージャー)

【会社概要】

(住所) [福岡本社] 福岡市中央区天神一丁目12番1号

(創業) 1979年9月(昭和54年)

(所属) 管理部総務グループ グループマネージャー

(事業内容) システム開発/賃貸不動産情報サイト運営/Webマーケティング支援

(社員数) 139名(2014年10月1日現在)

(取材日) 2015年1月22日(木) 13:30~15:00

私が考える森マネージャーの《信頼力》の根拠は、女性らしい細やかな気配り・心配りができる。前向き。向上心が高い。問題意識が高い。責任感が人一倍強い。行動力がある。正しいと思うことは堂々と意見を言う、等。その他、プライベートでも、ヨガやビジネススクールへの通学など、非常に自己啓発意欲が高い点です。

ヒアリングさせていただいた上司・部下の方々のご意見は以下の通り。

1. 情報をオープンにする

知り得た情報はできる限りオープンにする。だから、部下は自分を信じてもらっていると感じる

2. 公平である

立場に関係なく丁寧に接する。

3. 常に冷静である

感情的にならないように自制している。

4. 部下を信じる

部下も自分を信じてくれていると感じている。なぜならば、部下がミスした際、二次上司に対して部下の努力ぶりなどを訴えてカバーしている。

5. ミスのフォローをする

部下が二次上司に叱られた際、一緒に謝る。また、後でそのミスの対処についてフォローする。

6. 常に部下のことを気にかけている

部下の仕事の進捗状況に応じて、困っている時、つまずきそうな時などに、タイミングよく適切なアドバイスやサポートをする。また、プライベートについても相談に乗ったり適切なアドバイスや資料の作成などを行っている。

7. 覚悟を持って仕事をしている/責任感が強い

覚悟を持って仕事をしている。「今ある仕事を自分がやらなければ・・・」「部内のメンバーを育てなければ・・・」など。

8. コミュニケーション能力(傾聴力、質問力)が高い

部下は、話すつもりでなかったこともついつい話してしまう。

9. 思いやりがある

相手の立場を理解して対処している。相手を大事にしている。

10. 部下を育てる

部下のレベルに応じて成長につながるように仕事を与えている。部下自身にもそのことが分かるように伝えている。

11. 手柄は部下に

企画書や報告書などの社内文書を修正指導し、二次上司から高評価を受けた際には部下を立てる。



森マネージャーの信条 = 人として魅力ある人に成りたい。モットー「私のハッピーはみんなのハッピー！」

自分が良いと信じることは他人も良いと感じてくれるように、自分の判断基準を作り、自分を高めようとするようになった。今後更に多くの人から認めてもらえるような高い基準を設定してさらに努力を続けていく。(森氏談)

当社主催の研修、セミナー・勉強会

【管理職養成研修】実践編Ⅱ

～「名ばかり管理職ではなく、真のリーダーへ！」～

人財を育てるための部下の指導・育成～上手なほめ方・叱り方

【日時】 2015年6月27日(土) 10時00分～17時00分

【会場】 (株)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】 中小企業管理・監督職・後継者 20名

【内容】 (1)人財育成の基本(人財育成計画/OJTの仕組み/教え方)

(2)効果的なほめ方・叱り方 *グループワーク/ほめカード作成

【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