



千話万来

12月の指導レター
第253号 2018

株式会社シイビイシー 茂木健志・小玉亜衣

〒379-2121 群馬県前橋市小屋原町1082-3

TEL027-266-6855 FAX027-266-6856

E-mail lcbc@linxcbc.co.jp URL <http://www.linxcbc.co.jp>

歳末の候、貴社ますますご繁栄のこととお慶び申し上げます。2018年の締めくくりの月となりました。みなさんにとって今年は、どんな1年でしたか？手帳を見返してみると、たくさんのメモの中から、忘れていた「あのとき感じていたこと」「あのとき考えていたこと」「あのときやろうと思っていた事」などがたくさん出て来ます。また、見返した事で、感じる事、過ぎたからこそ分かることなどもあると思います。古い手帳をしまい込んでしまうと、そのまま目に触れる機会が無くなってしまいます。せっかくの自分の思いを転記して来年に活用出来たら良いですね。過去は変える事が出来ませんが、過去を未来に活かしていくことは出来ます。自分なりに考え、深く内省することが、本質を理解する大事なポイントになるのではないのでしょうか。先輩や親の話も、今とは時代は違ってもきっと活かせる要素(本質)がたくさんあるのだと思います。そう思うとお宝ですね。心せわしい年の暮れを迎え、何かとご多用とは存じますが、お体にお気を付けてお過ごしください。

ー 個人目標管理のお手伝いをしています ー

シイビイシーでは、普段なかなか個人の目標管理に手をかけている時間が取れないという企業の社員の方に、1人30分ずつ時間を取っていただき、個人目標管理のお手伝いをしております。一人ひとりのレベルに合わせた個別指導です。本来ならば上司が指導することが望ましいのですが、目標の立て方、目標難度、目標期限、目標を達成する為の具体的な行動、進捗状況、達成したときの次のステップへの考え方などを本人のお話を聞かせてもらいながら、小玉がアドバイスをしながら進めております。

- ✧ 社員に研修を受けさせたいけど、同じ時間に何人も抜けられてしまうのは困る
- ✧ 一人ひとりのレベルに合わせて、一人ひとりに必要な事を教えてもらいたい
- ✧ 自分の目標や、部門目標は考えられるけど、個人目標の管理までは手が回らない
- ✧ 社員には常に目標を持ちながら働いて欲しい

など、こんなお悩みのある方は、是非お声がけください。まずは管理職の方のお話、お悩み、ご希望等をじっくり伺って、ご要望に添った個別研修をプランニングします。

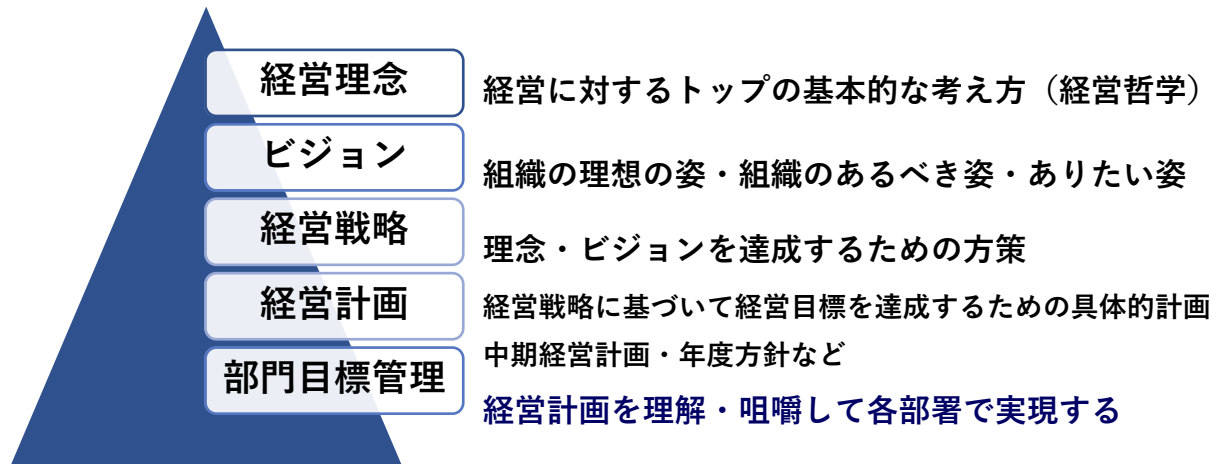
ー 社員とのコミュニケーション ー

経営者の方、管理職の方、リーダーの方、人をまとめる立場でお仕事されている方は、日頃自分の行っているマネジメントスタイル、コミュニケーションスタイルはこれで良いのだろうか？社員達は、部下達はどんなふうに感じているのだろうか？もっと良くなる方法があるのではないだろうか？などと悩まれている方もいらっしゃるのではないのでしょうか。

ある家業を行っていらっしゃるオーナーから、自分のマネジメントスタイル、コミュニケーションスタイルについて、外部から見て客観的にアドバイスをしたいというご依頼をいただきました。この2ヶ月、オーナーから伺ったお話と、先日、社員の方全員とお話をさせていただいた中で私が受けた印象を来月フィードバックしていく予定です。オーナーの目指す会社へ1歩でも近づけるよう、尽力させていただきます。

経営方針書の見直しをしていますか

今期の活動内容を振り返り、計画通りに実行できていたのか、目標としていた成果が出ていたのか、上手く出来たことは何だったのか、上手く出来なかったこと、成果の出なかったことは何か、など振り返りをきちんと行っていますか？何年も同じ事に取り組んでいませんか？成果が出ないのならば、何かを変えなければなりません。今年本当にやらなければいけないことは何か、環境の変化（社会・政治・経済・技術・地球環境など）、顧客のニーズの変化、競合他社の変化（高付加価値商品・コストダウン商品の投入等）も踏まえながら、自社の変化の方向性を示さなければなりません。ただ形として作成することが目的となっていないでしょうか？今年度の取り組みをしっかりと振り返った上で、時期の戦略を策定しましょう。



経営理念・ビジョン・経営方針の理解と浸透

- ※ 大切なのは、経営理念、ビジョン、基本方針の意味を自ら実感・共感出来るかどうか、イメージできるかどうかということであり、納得することです。
- ※ 浸透させるには言葉を覚えさせるのではなく、その背景にある気持ち、感情、高揚感を具体的に伝え合うこと（暗記をして唱和するだけでは理解出来ているかどうかわかりません）

☆報告のポイント☆ 事柄(事実)を伝え、「感想・推測・憶測」は極力排除する

例えば、あなたがある会社で商品の値上げ交渉に行くように指示され、行ったとします。

戻ってきて、口頭での報告です。

「値上げ交渉、上手くいった？」

「いやー参りましたよ。あんなに担当者が頑固だとは……。あれじゃあこの先あの会社も危ないですね、きっと」
このように、ついつい自分の感想や考えを優先させてしまう事は意外と多いのです。

しかし、報告を依頼している人は

「値上げ交渉、上手くいった？」と言っているのだから、上手くいったかいかかなかったか、を知りたいのであって、あなたの「感想や考え」は必要としていません。

「仕事を今後どう進めるのか」を報告依頼者が考えるために、事柄(事実)を教えて欲しいのです。

あなたの「感想・推測・憶測」は、報告依頼者の判断に変な影響を与えてしまう可能性もあるので、極力排除しましょう。

どうしても言いたいことがある時には、事実(事柄)の報告が済んでから「以上ですが、今回の交渉について私の感想や考えをお話して良いですか？」と、一言添えてから話してみましょう。

人事・教育コンサルタント 小玉亜衣