

株式会社シービイシー 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 URLhttp://www.linxcbc.co.jp

風にそよぐ木々の緑もまぶしい季節を迎え、澄み渡る五月晴れの爽やかな日がつづくこのごろですが、皆様いかがお過ごしでしょうか。元号が変わり、今年のGWは10連休のかたも多かったのではないのでしょうか。最近の気候を気にかけると、例年通りにはいかないことが多いような気がしませんか。今、ビジネス環境においてもVUCA(ブーカ)の時代と言われています。VUCAとは Volatility(変動性・激動)不安定で変化が激しい/Uncertainty(不確実性)不確実性が高く先行きが見えない/Complexity(複雑性)様々な要素が複雑に絡み合っている/Ambiguity(曖昧性・不透明性)ものごとの因果関係があいまい/この4つのキーワードの頭文字から取った言葉で、現代の経済環境、経営環境や個人のキャリアを取り巻く状況を表現するキーワードとして使われています。昨今、経済、企業組織、個人のキャリアに至るまで、ありとあらゆるものを取り巻く環境が複雑さを増し、将来の予測が困難な状況にあります。過去の成功事例が通用するとは限りません。世の中の動きに今まで以上に敏感になる必要があります。そんな時代だからこそ、変化に対応出来る柔軟性が求められます。過ごしやすい季節ではありますが、気候にも敏感に対応し、体調をくずさないようお気をつけください。

— 今年度の研修が始まりました —

☆ 改善活動推進研修(足利市:製造業) ☆

昨年10月より係長7名、組長6名、一般職8名の21名が集まり、半年(6回)のカリキュラムで「基礎マネジメント研修」を行って来ました。社長のご要望により、4月からは「改善活動推進研修」を1年間、12回のカリキュラムにて行います。皆さん積極的に研修に取り組み、研修で学んだ気づきを現場で活かしたいと感想文に書いてくれています。あと10回の研修でも、現場の皆さんの声に耳を傾けながら、たくさんの気づきを得て、実践で活かせるような研修を行っていきたいと思います。

☆ 役職者マネジメント研修と基礎マネジメント研修(藤岡市:製造業) ☆

昨年5月より1年間、12回のカリキュラムで役職者マネジメント研修(係長8名)と基礎マネジメント研修(チームリーダー13名)にてそれぞれの立場で必要な事を研修してきました。今年度、係長が1名課長へ、チームリーダーが4名係長へ昇進し、係長11名、チームリーダー9名にて今年度も継続して研修が始まりました。昨年度は、役職者として大切なことの基本を押さえることを中心に行っていましたが、今年度はその知識を現場にて実践してもらう事をテーマに繰り返し研修を行っていきます。現場が変わらなければ、研修の成果とは言えません。同じ役職が集まって研修することで、刺激を与え合っ、お互いのことを知り、協力して問題解決に取り組むことを目指しています。

— 目的地は明確になっていますか? —

会社として、部門として、どこを目指しているのか、目的地を明確にしていますか? また、どのルートを通って行くのか、いつまでにどこまでたどり着きたいのかを明確に示していますか? 目的地がわからないとただ漂流していて動いている、進んでいる気持ちになってしまいます。また、どのルートを通るのがわからないとなかなか動き出せなかったり、間違った方向へ進んだりしてしまいます。いつまでに行

けば良いのかわからないとペース配分がわからなかったり、まだ大丈夫だと優先順位が下がってしまったりしてしまいます。皆さんの会社や部署は目的が明確になっていますか？

きちんと評価していますか？

頑張った人にはいい評価、やってない人、出来てない人にはそれなりの評価をきちんと付けていますか？ やってもやらなくても同じ評価で、差がつくことがないと、モチベーションがさがり、「どうせやっても評価してもらえないのなら頑張る必要はない」という風土が生まれてしまいます。多少手間がかかっても、期待値をきちんと示し、フィードバックを行い、「やる気が高まる」「社員が成長できる」評価制度にしましょう。それには、評価者が評価の知識を身に付けることが必要です。評価者研修を行っていますか？

フィードバックの重要性

人事考課本来の目的 → 「社員のやる気を高める」こと

※ やる気を下げってしまうケース



6ヶ月間、何の前触れもなくいきなりのC評価（いきなりレッドカード）

↓
「不遇感」「パフォーマンスの低下」

※ 「不明瞭」の解消には頻度が大切

半年に1回の30分フィードバックより毎月5分を6ヶ月行い
部下の行動が良ければ「承認」「強化」をし、行動が悪ければ「改善」「変化」を促す

PDCAを回すことが出来る評価制度

評価制度運用の流れ

達成基準： 期待役割・成長課題の目標値を示したもの
達成実行策： 期待役割・成長課題の達成に向けて、どのように行動するか具体化したもの

上司が期待値＝達成基準を示し、部下が達成実行策を考えます。

※ 達成基準は、上司から提示することが望ましいです。企業や病院の方針や部門方針を落とし込むのが、期待役割の明示であり、上司から部下に成長レベルを示すのが成長課題です。

※ 達成実行策は、部下が考えることが望ましいです。上司の期待値(期待役割・成長課題の達成基準)について、どう実行するかを部下が考える事により、計画策定力がついたり、役割認識の向上につながります。

PDCAサイクルを回すことが、マネジメントであり、人材育成に繋がります。
PDCAサイクルを回すためには、職務基準シートの目標設定欄に「何を」「何処まで」「どのように」の3つの要素が入るように考え、記入します。
達成基準が「何を」「どこまで」、達成実行策が「どのように」です。

