



千話万来



2019 年11月 号外

株式会社シイビイシー 茂木健志・小玉亜衣

TEL027-266-6855/FAX027-266-6856

E-mail lcbe@linxcbc.co.jp

URL <http://www.linxcbc.co.jp>

〒379-2121 群馬県前橋市小屋原町1082-3

1. 部下育成に悩んでいる管理職が多い

「手を変え、品を変え指導しているが、状況は余り変わらない」

「指導しても返事はするが、治らない」

「自分が指導しなければいけないと思うが、反発され、大事になってしまふことが嫌なので見て見ぬふりをしている」

「いくら部下の為を思って指導しても、やる気や覚える気がないので、教える気力が無くなってしまふ」

「何度も何度も同じ事を注意していると、ついつい声を荒げてしまふ」

「なかなか自発的に動いてくれない」

「いちいち揚げ足を取るような指摘をしてくる」

「指導した直後は治っていても、すぐにもとに戻ってしまふ」 など

他にも様々な悩みを抱えている管理職が沢山います。

では、部下育成のプロセスについて少しご説明させていただきます。

2. 部下育成のプロセス

1. まずは手本となる(管理職が部下に行動で示す)＝影響力を高める
2. 部下が信頼する(部下が管理職の言うことに聞く耳を持つ)
3. 仕事の目的や背景を丁寧に説明する(仕事の全体像を共有する)
4. 聞く耳を持たせた上で指導する(管理職が部下を育成する)

部下から信頼される存在になる為には自分が変わること

周囲のせいにはせず、常に自分を見つめ直し、自己開発をして向上し続ける人になる

そんな人は周囲に対して大きな影響力を持ちます。

しかし、自分の事も中途半端なのに、他人にだけ厳しく注文を付ける人は、いつまでたっても何を言っても信用を得ることは出来ません。

何を言うか より 誰が言うか が大事なのです。

「この人の言うことなら、やらなきゃいけない」と聞く耳を持ってもらえないと何も変わらないのです。

例えば、言われたことしかしないモチベーションの低い部下
欠点ばかりが目についてしまう → 良い点があっても見逃してしまう
常に否定的な視点を送られていると部下は上司への信頼感を持ってない。(悪循環)
部下の強みを探してみようと努力すること(関心を持つこと)が大切です。
強みに目が向けば、自然と接し方も変わってきます。
それを部下が感じてくれれば、信頼感が回復します。
そして上司の期待に応えようと積極的な仕事をする可能性が高まってきます。

このプロセスは、部下を直接変えているのではなく、自分自身の考え方や行動を変えたことになります。
人は基本的に他者からの指示や、命令されることは嫌いです。
たとえ行動しても、やらされ感で動いている。しばらくすると基の状態に戻ってしまう。

部下育成で最初にやらなければいけないこと → 部下の強みを引き出して勇気づけてあげること

部下の強みを引き出せるようになると、部下が育つだけでなく上司は信頼されるようになります。

仕事の全体像を共有し、目的、目標、背景、守るべき基準、ルール、価値観、役割、具体的プランなどをしっかり説明する。部下が仕事の意義を感じられるようになるとモチベーションも上がる。
仕事についてお互い共通の理解が出来るようになると、部下も創意工夫が出来るようになります。

まずは部下がどのような人間なのか、固定概念を振り払ってもう一度長所も短所も含めて総合的に一人一人の部下を知る事から始めて見てはいかがでしょうか。

人事・教育コンサルタント 小玉亜衣 の 90 分スポット研修 のご案内

1. 社会人基礎力を身につけて飛躍出来る人材へ
～自己分析からの気づき～
2. あなたは部下を叱れますか？
～部下育成を放棄していませんか～
3. 行動を変える習慣を身につける
～仕事がマンネリ化していませんか～
4. 組織内でのコミュニケーション
～コミュニケーションって何？～
5. 個人面談を習慣化しよう
～部下とのコミュニケーション作り～
6. 新入職員研修
～社会人・組織人としての基準行動とマナー～
7. 5S・HQM活動の導入と展開
～人材育成と問題解決・問題発見能力と問題解決能力の向上～
8. 成果の出る部門目標管理
～PDCAが回っていますか～

3. 「気付かない部下」と「やらない部下」

Aさん:「気付いていたけれど、やりませんでした」(気付いていながら、やらないのはいけない!)?

Bさん:「気付かなかったので、やりませんでした」(気付かなかったのなら仕方がない。次回から注意して?)

どちらが問題でしょうか?

どちらも同レベルだが、気付かない部下の方が重症です

「気付かない」という無神経さは、一朝一夕では治らないのです

やらない部下には、行動するよう指導する。

気付かない部下には、

気付かないという事で無神経に思われてしまうこと、

そこに気付かないようであれば、仕事に支障が出るということ、

この状況のこんなところに気付かなければいけないのだということを強く指導する必要があります。

「気付きませんでした」

「聞いていません」

「教えてもらっていません」

「知りません」

こんな返事が許されるのは小学生までです。

ですが、そのまま社会人になってしまった人もいます。放置、放任しないようにしましょう。

報告・連絡・相談、整理整頓など、「気付かなかったからやらなかった」

それでは済まされないことをきちんと叱って指導しましょう

「叱る行為」によって初めて部下は上司の本気度を理解します。

いつもいい顔ばかりしていると、部下は上司をなめるようになってしまいます。

「言い訳する部下」「逃げる部下」には、その理由を聞き(冷静に理詰めで聞く)、論理的に叱る必要があります

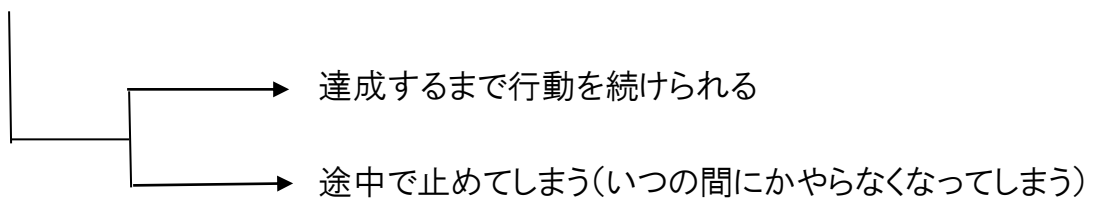
会議や朝礼で「こんなことは絶対に許さない」と自分が絶対に許さない行動や姿勢を常に公式に言い続ける姿勢を示すことが大切です。

気づきとは元々持っている感性や育ってきた環境によるものが大きいので、人それぞれです。

気づきの悪い人には、気付かなければいけなかったポイントを根気よく指導しましょう。

行動を変える習慣を身につける

目標を達成する人とならない人の違い



☆ 人は一度染みついた行動をなかなか変えようとしない

- ・ 変化が激しく、価値観が多様化している時代だからこそ
- ↓
- ・ 行動を変える習慣を身につける必要がある
- ↓
- ・ 行動計画を変更するタイミングを増やす(時代に対応していく)

☆ いろいろな事を気付いていても、行動を変えなければ意味がない

- ・ 目標達成に近づくためには、気付いたら直ちに行動習慣を変える事が重要
 - ・ 目標達成に向けて、具体的行動習慣を習慣化させながら、効果が出ているのか確認する
- ↓
- 効果が感じられないようならば、他の行動習慣を考える。
- ↓
- その繰り返しで最適な行動を見つけていく

成果を出す人 = 目標達成が習慣化している



目標達成したら、また新しい目標を設定する

☆ 変わることが出来る、柔軟性を意識して身につけましょう