

「部下が使えない」と 嘆く前にするべき3つのこと

注目トピックス

01 | 「部下が使えない」と

嘆く前にするべき3つのこと

リーダーは、自分の部下が成果を上げることができるように導いていく責任があります。ところが、世代間の仕事に対する考え方の違いや、負っている責任の度合い、または仕事の経験の差などから、思うように部下が育ってくれないと感じることがあります。

その責任を「部下の能力不足」に転嫁する前にできることはないでしょうか。リーダーシップの精度を高めるための3つのコツを紹介します。

話題のビジネス書をナメ読み

02 | ダメリーダーでもできた!できるチームを 動かす5つのステップ(秀和システム)

「リーダーになりたくないのになってしまった」これは経営者の方には理解し難い部下の悩みなのかもしれません。本著は「リーダーシップの手法」を解説するのではなく、自身の良さに光を当て、従来の「べき論」から働く人と共に成長する方法を分かりやすいプロセスで説明しています。



社会保険労務士法人 未来経営より

03 | お問い合わせについて

04 | 近況報告

「部下が使えない」と嘆く前にするべき3つのこと

リーダーシップが発揮できない時、その責任を部下の能力不足に転嫁させたいくなることもあります。

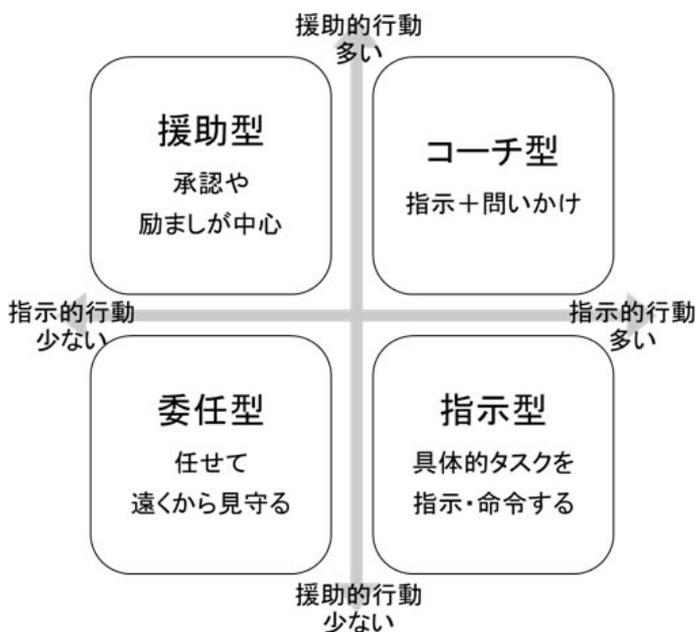
はじめに

リーダーは、自分の部下が成果を上げることができるように導いていく責任があります。ところが、世代間の仕事に対する考え方の違いや、負っている責任の度合い、または仕事の経験の差などから、思うように部下が育ってくれないと感じることがあります。

その責任を「部下の能力不足」に転嫁する前にできることはないでしょうか。リーダーシップの精度を高めるための3つのコツを紹介します。

リーダーシップの4つのスタイルを使い分ける

組織心理学者、ケン・ブランチャードによると、リーダーシップには図のように4つの基本スタイルがあります。



【指示型と援助型】

リーダー行動には「**指示的行動** = 具体的なやり方や期限を明確に伝え、部下の行動を細かく監督すること」と「**援助的行動** = 部下の話をよく聞き、その努力に対して承認や励ましを与えること」の二つがあります。

部下のタイプや業務の状況によってタイプを使い分けるべきであるというのがこの理論の要旨です。例えば、「**やる気があるが知識経験が少ない**」タイプの部下には「指示型」でやるべきことを明確にしたほうが安心して働くことができます。

【コーチ型】

一方「**知識は増えたが応用力がない**」段階に至った部下には「**コーチ型**」で問いかけを加えて、考えるクセをつけるほうが適しているでしょう。

リーダーシップをうまく発揮できない場合、このように「リーダーシップのタイプを相手によって使い分ける」ことを試してみてください。

時間の使い方について一緒に考える

「仕事の優先順位がわからない」ことは、リーダーが部下の仕事ぶりを悪いと感じる一つのポイントとなります。

毎朝1分間でタスク処理の優先順位について話し合い、優先順位の高いタスクから順にスケジュールに組み込むことを教えましょう。タスクは日報のように目に見える形で記録すると、後での振り返りが楽にできます。

一日の終わりに部下の行った業務を確認して、コメントする

部下の一日の仕事ぶりを確認して、何かのコメントをあげることも大事です。

コメントが「指摘や注意」に偏っていると感じたなら、時々「褒めるポイント」を探し、一緒に達成感を共有する姿勢を見せることも有効でしょう。コメントのポイントは「**短い時間でコメントし、毎日継続する**」ことです。部下との接触頻度を高めることで新たな発見が見つかるでしょう。

ダメリーダーでもできた！ できるチームを動かす 5 つのステップ

後藤 功太 著

単行本：207 ページ
出版：秀和システム
価格：1,400 円（税抜）

はじめに

「リーダーになりたくないのになってしまった」これは経営者の方には理解し難い部下の悩みなのかもしれません。

本著は「リーダーシップの手法」を解説するのではなく、自身の良さに光を当て、従来の「べき論」から**働く人と共に成長する方法**を分かりやすいプロセスで説明しています。

リーダーらしさへの思い込み

自分がリーダー向きの性格ではないのに、任命されてしまった。自分の部下がこのように思っていたらとても不本意です。

こちらはきちんとした判断基準から選出しているのに、その職務についてのモチベーションが低い状態を見ると、自分が抱いた期待に対して裏切られた気持ちになるかもしれません。

リーダーに任命されると、それを望んでいなかった人材の多くは「もっとしっかりしよう！」など、リーダー向きの性格になろうとしてしまい、本人も部下も苦しめることになるケースが少なくないと筆者は言っています。

部下の力を最大限に引き出す 5 ステップ

リーダーという役割は「自分がリーダーシップをとる」ではなく「部下の力を最大限に引き出すこと」です。そのために筆者は5つのステップでその方法を解説しています。

- STEP1：部下との間に信頼関係を構築する
- STEP2：部下との間に相談しやすい雰囲気を作る
- STEP3：部下の本音を認めてあげる
- STEP4：質問を使って部下のやる気を引き出す
- STEP5：フィードバックで部下の行動を後押しする

「だ行」の言葉には要注意！

まず、部下の積極性を引き出すために、STEP1 から STEP3 までを実施するのですが、その際に部下から相談を受ける機会は多々あります。

回答の話し始めに「だ行」の言葉を使うことで、せっかく養われた部下の積極性が損なわれる恐れがありますので、注意が必要です。

<だ行の言葉例>

「でも」「だって」「どうせ」「だから」
「ですから」「どうしようと」「ダメ」

リーダーがすべきフィードバック

部下が積極性を持ち、やる気を引き出した後、リーダーは効果的なフィードバックによって行動に結びつける必要があります。

リーダーが指示をする上での大事な3つのポイントをご紹介します。

- 自分の意見は押し付けない
- タスクの期限はリーダーが決める
- 段取りもきちんと定める

リーダーになるということを目的とせず、あくまでも部下の成長やパフォーマンスに目を向けることで効果的な組織構築ができるようになります。ぜひ、新たにリーダーになる人材やリーダーとして悩みを抱えている人材に読ませたい一冊といえるでしょう。



当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今回の労務の達人はいかがでしたか？

次回も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士法人 未来経営	
代表	高山 正
所在地	〒390-0874 長野県松本市大手 4 6 4
営業時間	平日 8:30~17:30
電話	0263-32-2002
FAX	0263-32-7684
メール	info-sr@mirai-keiei.net

スタッフよりあいさつ

こんにちは、未来経営の奥原です。

先週末の地区のお祭りで、今年の初松茸をいただきました。十数年前に「持って行ったりュックと手提げは満杯、上着のポケットからズボンのポケット、帽子からパンツの中(>_<)までありとあらゆるところに詰め込んでも、まだ地面に松茸が残っていた」という逸話を持つ松茸とりの名人曰く「今年は松茸が大豊作！」で、雑きのこも 8 月おわりからニョキニョキ出ているのだとか・・・まだ時期ではないだろうとうっかりしていて、失敗しました。

私はもっぱら雑きのこ目当てですが、今年の秋は訪れが早そうです。

