

「マネジメントスキル」をより効果的に発揮するためにも、
まずは自分の現在の姿を「360度評価」で冷静に見つめることが、変革のスタートライン



能力面については、
重要度に応じて
各種の研修受講や
自己学習の実施に
より技能面を向上

能力面

マネジメント
スタイル革新研修

発見！ミッション
クリティカル研修

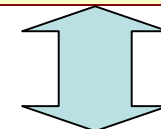
ワーキング
スタイル革新研修

管理職業務への理解と知識不足(管理能力面の能力不足)
上司としての経験・能力不足(実務能力面の能力不足)
部下の知識・技能不足への対応不足(分析とプライオリティ付が出来ない)
コーチング能力不足(説得力・折衝力の不足、ヒアリング能力の不足、…)
数値管理能力不足(数値管理しない、数値の背景を読めない、…)
改善への指導力不足(問題や不効率を察知し素早く手を打つ)
会議の技術不足(結果を出さない会議、上司の一人舞台の会議、…)

マネジメントスキル課題

マネジメントスタイル課題

相互補完関係にある



コミュニケーション不足(目的が伝わらない、普段の気遣い不足、…)
コーチング不足(部下の目標が不明確、進捗に対するフォローがない、…)
管理不足(ほったらかし、指示するだけ、指示も無し、結果を求めず、…)
部下に背中を見せていない(やってみせない、人間的な魅力がない、…)
尊敬に足りない上司(技能不足、時間にルーズ、実行力不足、人柄、…)
いろいろ求め過ぎ(プライオリティがない、朝令暮改、責任者不在、…)
上司に弱い上司(上を見たり仕事の仕方、部下の意見を聴かない、…)



言動面については、
意識を変えることで
改善できる項目が
多い(改善に対する
意思表示とPDCA)

言動面

私が変わる！組織が変わる！

- 最適な「マネジメントスタイル」はヒトにより異なる。
自分の性格や人柄を抜きに最適な「マネジメントスタイル」は見つからない。
- 結果を出す（目標を達成する）にも色々な方法がある。
- 組織の状態によっても必要な「マネジメントスタイル」は異なる。

だから・・・目標(課題)を知ると同時に
自分を知り、環境を知ることが重要

- **自らの気づきによる自己変革の促進**
 - 教えられることよりも自ら必要性を理解し自己変革ポイントに気付く方が何十倍も効果が上がる。
各個人の気づきとその改革の実施を仲間とともに支援していくことが重要。
- しかし、やるべき事に気が付き変革のための実施計画を立てても、それを周囲に対して有言実行できる能力が無ければ結果は出てこない。
 - よって、管理技術や知識面での「マネジメントスキル」教育も並行して実施されなければならない。
- 人は、知る～理解する～納得する～合意する～共感する、という5段階を経て初めて行動することになる。多方面からそのステップアップを支援する仕組みの提供が重要です。
 - そのためにも、周りの支援が重要。特に、上司の支援・指導無しには成果を出すことは困難となる。