

部下を管理する上で 心掛けたいこと

管理者・リーダーとして仕事を管理していくということは、言い換えれば人の管理をして行くことに他ならない。その持つべき管理基盤について挙げてみます。

① 未来へのビジョンを語れること

最初から管理職のスペシャリストはいません。あらゆることを積極的に学び、努力し、経験、体験を通じて本物の管理職を目指すことです。気構えは「真の管理職になるのだ!」その信念を強く持つことが大事です。

② 自分が部下であった時のことを振り返りましょう。

「おい」とか「君」「愛称」でなく自分の名前をきちんと呼んでくれると嬉しいものです。苗字は勿論ですが下の名前まで覚えてくれていると、よりいっそう自分を知ってくれていると感じ嬉しいものです。管理職として部下とのコミュニケーションを図る大前提です。まずここから始めていきましょう。

③ 部下全員の名前をフルネームで覚えましょう。

「おい」とか「君」「愛称」でなく自分の名前をきちんと呼んでくれると嬉しいものです。苗字は勿論ですが下の名前まで覚えてくれていると、よりいっそう自分を知ってくれていると感じ嬉しいものです。管理職として部下とのコミュニケーションを図る大前提です。まずここから始めていきましょう。



④ 部下の性格、生活を知りましょう。

相手が自分になんでも相談や話がしやすい基盤をつくるのには、昼食時や飲みやケーション時や仕事を離れたとき等、様々な機会を利用して、プライバシーの侵害にならないように意識しながら個に触れてみることです。それがコミュニケーションの第一歩です。

⑤ 苦労話を聞いてみましょう。

「悩みを話せ！」では部下は乗ってきません。仕事の苦労、苦心を聴くことに努めていると、仕事観や不満等、潜在的な悩みが聞け、信頼感が増していきます。

⑥ サイレントマジョリティにも注目しましょう。

サイレントマジョリティ(部下の声なき声)は全体人事を掌握する意味でも大事なことです。優秀な人材と問題のある人材は嫌でも目に付き、常に何らかの対応、対話をしています。中間の人間にはややもすると、それらが欠けてしまいがちになります。計画的に公平に話を聞ける環境をつくっていきましょう。

管理職・リーダーとしてのあなたが、
更にスキルアップする為にやるべき
ことは何でしょうか？



長嶺 堅二郎