

リーダー・管理職がぶつかる壁

■ 部下に対して

部下にもいろいろな人がいる。新人・ベテラン・要領の良い悪い人等々いて、仕事が遅いから、ミスが多いから、まだ任せるのは心配と仕事を任せきれない。又、任すだけで要求を伝えられない。その結果、部下を上手く育成出来ないことになる。

⇒壁を破るには

やらせてみる。任せてみる。多少のミスは目をつぶるが、出来るまで辛抱しフォローする。そうすると、必ず部下はスキルアップしていくものです。

■ 担当組織の課題設定について

会社方針を受けて、自分の部署のビジョンや方針を打ち出さないといけないが、それをやらない、示さない、又、自分のビジョンや方針を部下に納得させられないケースがある。その結果課題を達成できない。

⇒壁を破るには

課題について、自分で徹底的に考え込んで全てを書き出してみる。その上で重要順に並べ絞ってみる。部下の意見も対話して集約してみると納得させられるものが出てくるはずです。

■ 関係者に対して

管理者にも上司がいる。その直属の上司との関係がうまくいかない。又他部署との関係がうまくいかないケースがあります。

⇒壁を破るには

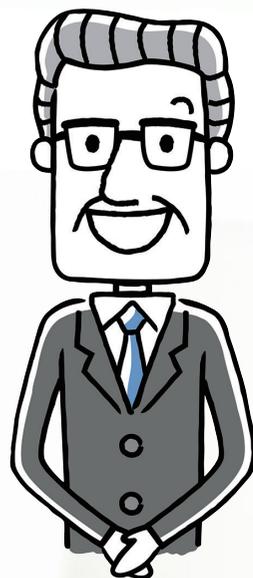
性格が合う、合わないの勝手な思い込み、相手を理解していない、知ろうとしていない、他部署の仕事内容を理解していない等がある。一番は相手を知ろうという気持ちで、対話、コミュニケーションをとる事です。しかも、こちらから積極的に仕掛けていくことです。

■ 自分自身について

自分の担当分野の業務に追われ、時間を割かれて管理職として、マネジャーとして機能していない。つまり実務が多く、マネジメント業務とのバランスがとれていない。又、上位者と部下に挟まれて判断に困っている。

⇒壁を破るには

自分の仕事分析をし、自分がやるべき事、部下を育てるために任せる事を明確にする。更に、部下が遣り甲斐や達成感を感じるよう、いかに指示を出し、いかに関わるかを常に考え行動することです。また、いかに効率よく仕事を進めるか、自身のタイムマネジメントも重要なカギです。



長嶺 堅二郎