

情報番号：20090441

テーマ：管理者、リーダーを育てるキーワードは

編著者：株式会社テクノソフト

Q. 管理者、リーダーを育てるキーワードは

A. それはズバリ、見える化、定量化です。

改善、変革の出発点は現状とありたい姿のギャップへの気付きであり、改善、変革の推進力は自己実現、やりがいです。見える化、定量化は改善、変革のための気付きを促す有力なツールとなり、自己実現、やりがいの指標となります。管理者、リーダーがこの見える化、定量化を学び、実践することで、改革の必要性に気付き、自己実現、やりがいを感じてくれることにより、大きく成長、育成することができるのです。

(1). これまで管理者、リーダーが育たなかった原因は？

多くの企業ではトップの想いと現状の間では大きなギャップがあり、そのギャップがそのまま放置されていることが多く見受けられます。

その原因としては次のようなことが原因として考えられます。

- ・管理層、リーダーが会社の目指すところ（トップの想い）を十分に理解していない
- ・トップに会社の状況が十分に伝わっていない
- ・管理層、リーダーが、問題を認識していない、改善を考えたことがない
- ・管理層、リーダーが、何から手をつけたらいいのかわからない
- ・部署／職場ごとバラバラの実施で全体にまとまりがない
- ・やりっぱなしで、結果の評価ができない
- ・次のアクション、処置・改善がとれない
- ・業務や作業の評価結果を従業員にフィードバックできていない、個人のやる気、生きがい、人材育成につながらない
- ・全社的にコミュニケーションが不足している
- ・人材育成に一貫性がない

これらの原因は一言でいうと、管理者、リーダーが育っていないことに起因しているのです。

(2). これらの原因を取り除く方法は？

- ①危機意識を持たせる：危機意識の強調では変わりません→ ×
- ②動機付け（権限委譲、情報の共有化、ほめる、ボトムアップ、個人目標、客観的評価等々）をする：必要ですが十分とはいえません→○
- ③本気にさせる：仕事を面白くさせ、本気で仕事に取り組める環境をつくる

ことです→ ◎

一日の半分は働いています。仕事が面白くなかったら人生も面白くなくなってしまう。仕事は従業員の人生にとって影響が極めて大きく、仕事にやりがいがないと人生もつまらなくなってしまう。

また本気はどこからくるのでしょうか。それは自己実現できる時、すなわち仕事にやりがいを感じられるときです。そのことがあって人間は本気になるのです。そして自己実現とは自分が会社、社会に貢献できていることを実感しているときをいいます。自己実現欲求を促進させるには何かに貢献した時、未知なことを既知にした時、困難な目標を達成した時に評価しそれを認めることが重要です。そのことが、さらに新しいことに挑戦する原動力となるのです。

(3).何故見える化、定量化は管理者、リーダーを育てるツールになるのか？

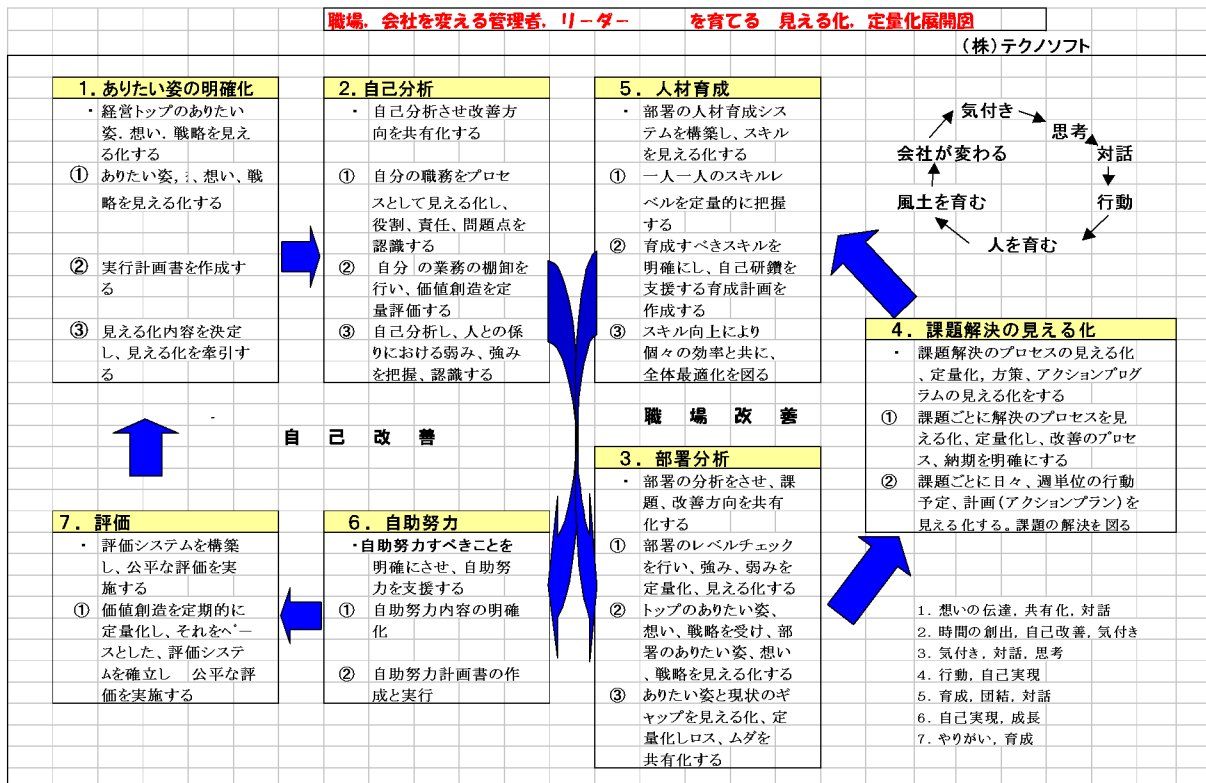
- ①経営層の理念、戦略が見える。経営層と社員の対話がはかれます
- ②人にとって視覚は行動を起こすトリガー（引き金）となり、見えた事象や事実を通して新たな気づきを与える。気づきという刺激をきっかけに、思考回路が回り始め、新たな認識や疑問が生まれ考えるという作業ができるようになります（気づき、思考を育む）
- ③事象や事実がガラス張りとなり、組織内で共通認識が出来上がり、組織、職種、階層、世代等を越え対話を促進できます。思考や対話は新たな発想や知恵をもたらし、何をしたら良いかという答えや仮説を得れば、実行したいという欲求を持ち、行動をもたらします（対話、やりがい、行動を育む）。そして成功体験を得れば、仕事が面白くなり、やりがいを感じられるようになります。
- ④気づき→思考→対話→行動の連鎖は個人レベルから企業の変革をもたらすことにつながります。（人を育む→団結を育む→風土を育む→企業が変わる）

(4). 管理者、リーダーを变身させる見える化、定量化のステップ

- ①トップがありがたい姿、想いが見える化し、全員に周知、対話する
 - ・ありがたい姿、想い、戦略が見える化する
 - ・実行計画書を作成する
 - ・見える化すべき内容を決定し、見える化を牽引する
- ②管理者、リーダーはトップのありがたい姿、想いを受け、自己分析、改善方向を共有化すると共に、自助努力の必要性を認識、自助努力を実行する
 - 自己分析・自分の職務をプロセスとして見える化し、役割、責任、問題点を認識する
 - 自分の業務の棚卸を行い、価値創造を定量評価する
 - 自助努力・自助努力内容を明確にする
 - 自助努力計画書を作成し実行する
- ③管理者、リーダーは部署分析し、課題、改善方向を共有化する
 - ・部署のレベルチェックを行い、強み、弱みを定量化、見える化する
 - ・トップのありがたい姿、想い、戦略を受け、部署のありがたい姿、想い、戦略が見える化する
 - ・ありがたい姿と現状のギャップが見える化、定量化しロス、ムダを共有化する

- ④管理者、リーダーは課題解決のプロセスを見える化、定量化、アクションプログラムを見える化する課題ごとに解決のプロセスを見える化、定量化し、改善のプロセス、納期を明確にする・課題ごとに日々、週単位の行動予定、計画（アクションプラン）を見える化する。課題の解決を図る
- ⑤管理者、リーダーは部署の人材育成システムを構築し、スキルを見える化する
 - ・一人一人のスキルレベルを定量的に把握する
 - ・育成すべきスキルを明確にし、自己研鑽を支援する育成計画を作成する
 - ・スキル向上により個々の効率化とともに、全体最適化をはかる
- ⑥評価システムを確立し公平な評価を実施する
 - 価値創造を定期的に定量化し、それをベースとした評価システムを確立、公平な評価をする。

以上の管理者、リーダーを変身させるステップを見える化すると、下図に示したようになります。



〈参考文献〉 収益改善必達マニュアル すばる舎リンクページ

(編著者) [株式会社テクノソフト](#)
掲載内容の無断転載を禁じます。