

識学マネジメント Tips

「良い上司編」



良い上司

良い上司とは、为什么呢。

部下の話をよく聞く上司、淡々と話をする上司、
感情を込めて全力で褒め・叱る上司等々、上司像も様々。

いちプレイヤーでいた方が楽だった、マネジメントが最も難しい
そう感じている方も多いのではないのでしょうか。

この資料では、「識学」流の上司術をご紹介します。

上司として、やるべき仕事とはなんですか？

- ▶ リーダーとして、チームで最も高い数字目標を持つ。
- ▶ チームの模範となり、誰よりも高い成果を出す。
- ▶ 現場を深く理解し、部下の行動に細かく指示を出す。

その行為、すべて**悪い**上司の証です。

ではどうすれば、良い上司になれるのでしょうか？

識学流「上司」術 3つのポイント

- ① プレイヤーとマネージャーの違いを認識する
- ② チームの目標達成を第一に考える
- ③ 目標を達成の為のマネジメントを適切に行う

① プレイヤーとマネージャーの違いを認識する

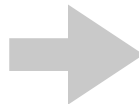


プレイヤー（部下）

プレイヤーの役割は、定められた目標を達成することです。

自分が所属するチームや部署に対しての責任はありません。

自らの定められた成果を上げることに注力し、そのために必要なことがあれば、上司と交渉します。



マネージャー（上司）

マネージャーの役割はチームの目標を達成することです。

ここで注意しないといけないのは、マネージャー個人の成果は関係ないということ。

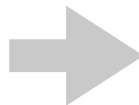
仮にマネージャーが個人目標を達成しても、チームの目標が達成できなければ、役割を果たせていないことになります。

② チームの目標達成を第一に考える



マネージャー(上司)の仕事は、自分の担当しているチーム(部署)の目標に責任があります。

チームの模範となり、誰よりも高い成果を出すといった、プレイヤーの延長の行動をすることが仕事ではありません。



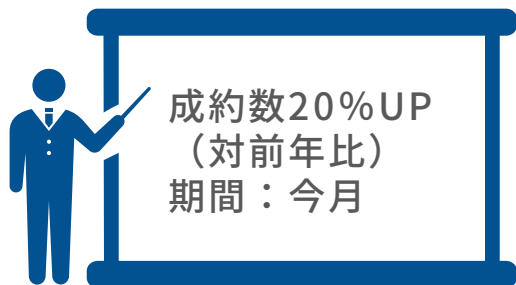
マネージャー(上司)の仕事は全員で目標を達成するためのマネジメントをすることです。

そのため、マネージャー個人の成果が仮にゼロだとしても、チーム(部署)の目標が達成できていれば、全く問題ありません。

▶ プレイヤーとマネージャーの仕事は根本的に性質が異なる。

3 目標達成の為のマネジメントを適切に行う

客観的な目標



結果で管理・評価



目標達成の為のマネジメントで最も重要な
のは、明確な目標を設定することです。

期日を設定し、数字目標を掲げることが理
想的です。ただし、管理部など定性的な評
価にしかかなりえない部署の場合は、上司と
部下の間で認識の齟齬が発生しない様、予
め定義を厳密に決めておく必要があります。

そして、それと同時に結果で管理し、評価
を行います。直前までプレイヤーだったマ
ネージャーの場合、部下の気持ちを汲み取
り過程の評価や細かい指示をしがちですが、
これはNGです。

部下の能力に見合った範囲で、結果を軸に
した管理を行うことで、部下の成長と効率
化が見込めます。

まとめ

- ▶ マネージャーの役割は、チームの目標達成
- ▶ 自分個人の成果を求めない
- ▶ 部下の気持ちではなく、成果に寄り添う

無料マネジメント相談のお知らせ

弊社では、**累計4000社以上**に導入された
「識学」講師による無料マネジメント相談を行っております。

「自社に識学がマッチするかどうか知りたい」
「識学の理論がどうしても納得できない」

マネジメントに対して、
不安や課題を抱えている経営者・管理職の皆様、
弊社講師が、豊富な事例より**解決**を手助けいたします。

[【無料マネジメント相談の詳細はコチラをクリック】](#)

