

識学マネジメントTips
「部下育成編」



部下育成

マネジメントの最も重要な仕事とはなんですか？

その一つに部下育成があります。

組織の成長は、あなた自身はもちろん、
その下にいる部下たちの成長があつてこそ。

とはいえ、部下の育成に最も苦勞している…
という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部下育成術をご紹介します。

こんなお悩みはありませんか？

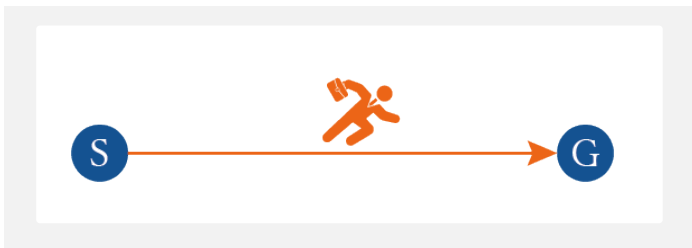
- ▶ 部下への指示に追われ、仕事が追いつかない。
- ▶ 細かく指示しているのに、部下が成長しない。
- ▶ 部下の教育方法に悩んでいる。

ひょっとするとその問題、
3つのポイントで解決するかもしれません。

識学流「部下育成」3つのポイント

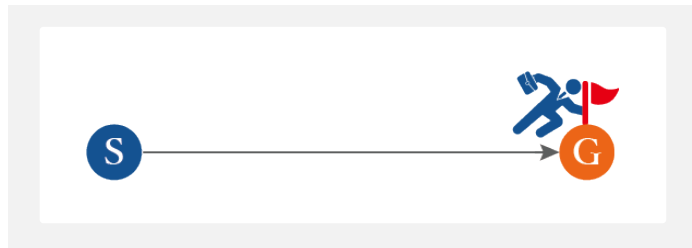
- ① プロセスでの評価は一切しない
- ② 部下の能力にあった目標を設定する
- ③ 感情ではなく事実に基づくマネジメントにする

① プロセス管理から、結果管理へ



経過で評価しない

部下の仕事ぶりや頑張り、残業時間などを評価してはいけません。努力すれば、成果を出さなくても許される、評価されるようになったらどうなるでしょうか？仮にもっと簡単な方法があったとしても、それを選択しないようになります。

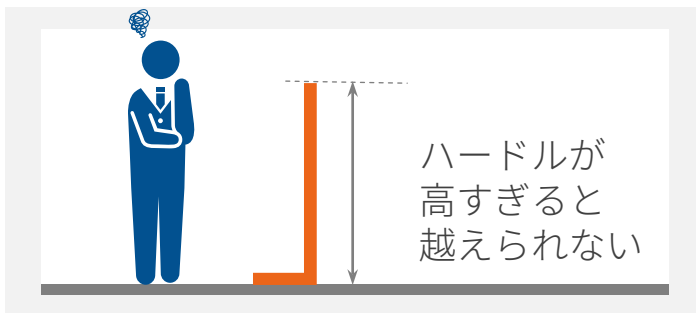


結果で評価する

必ず期日の時点の出来栄え＝成果で評価するようにしましょう。途中で、つい口を挟みたくなるようなことがあっても、それは部下が自分で超えるべき壁。見守る事もいい上司になる上での秘訣です。

▶ 継続することで部下の思考が、努力→成果に変わっていく

② 部下の能力にあった目標を設置する



経過に付き合わないと、部下が目標を達成できないのだとしたら、それは、目標を高く置きすぎている可能性があります。

誰もみな最初は初心者。本人が自走できる範囲内にハードルを設定して、徐々に高さを上げていきましょう。



そして、部下の目標を設定する上で最も重要なのが、数値目標です。仮に質を追及する場合であっても、何らかの形で数値に落とし込むことで、評価が容易になり、求める成果を得られるようになります。

明確な数字目標が大切

③感情ではなく事実に基づくマネジメントをする



部下が目標を達成できなかった際、思わず感情を込めて部下に対して接してしまっただけではありませんか？

大声をあげる、しつこく何度も言う、暴言などはもちろん、ため息などもNGです。

指摘する場合はなるべく蛋白に、感情を込めず伝えるようにしましょう



ミスや失敗、目標未達成など、部下に問題がある場合は怒りではなく、マイナス評価で対応します。

ドライに感じますが、これを続けていくことで、部下が常に評価基準に沿った行動をするようになります。

まとめ

- ▶ 努力は評価しない
- ▶ 部下の能力にあった目標を立てる
- ▶ 感情でのマネジメントはしない

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。

部下が成長しない…

「中途採用者」の育成に困っている…など

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】](#)

