

識学マネジメントTips

必見

「してはいけない」 マネジメント

～マイクロマネジメント編～

リーダーの仮面・**数値化の鬼**から学ぶ正しいマネジメント方法とは？
部下を「**成長させる**」マネジメントと部下を「**潰してしまう**」マネジメント



識学
SHIKIGAKU

マイクロマネジメントとは

「マイクロマネジメント」という言葉を
一度は聞いたことがあるのではないのでしょうか。



マイクロマネジメントとは

経営者や上司が部下に対して…

事細かに管理、チェックや指導などをし、**過干渉**してしまうマネジメントのことです。

マイクロマネジメントには

★とにかく管理の回数を増やすことでミス回数が減少する。

★上司との認識のズレが少なくなる

等メリットがありますが、当然**デメリット**もあります。

マイクロマネジメントの弊害

マイクロマネジメントをすると、**部下との距離**が近くなります。
お互いに距離が近くなると次のような問題が生まれます。



1 ▶ 感情的なやり取りが増える

2 ▶ 部下が他責思考になる

3 ▶ 部署内（組織内）で競争環境が起きにくくなる

ではなぜ、上記のようなことが起きてしまうのでしょうか。

1 感情的な会話が増える

部下のパフォーマンスを上げるために…

褒めたこと

やればできるじゃん！



よく頑張った！！

反対に部下を反省させるために

怒ったこと

何でこんなことしたの？



何で、できないの？

経営者や優秀な管理職であれば
誰しも経験があるはずです。

感情的に褒めたり、怒ったりすることは部下の成長にとって本当に良いことなのでしょうか？

上司の感情に振り回されてしまい、

上司の顔色一つで**一喜一憂**するような部下が生まれてしまいます。

また、近年ハラスメント問題など記事や新聞で多く取り上げられています。

一歩間違えれば上司は**パワハラ**で訴えられてもおかしくありません。



2 部下が他責思考になる

何かあるたびに、細かく管理や指示をされた部下は
どういう**思考**になると思いますか？



無責 他責 指示待ち人間

が生まれてしまいます。

普段から自分の業務に対して**自責**で捉え、考える機会がなくなるため、
部下は自発的に行動しなくなり、**他責思考**になってしまいがちです。

他責思考の部下が増えると**組織の成果**が上がらなくなり
会社の成長スピードがどんどん**低下**していくことでしょう。

マイクロマネジメントをしてしまうと
競争が起きにくくなります。



競争環境は全員が平等な環境でなければ発生しません。

そのため、部下に対して必要以上に過干渉することは、
不公平感や差別を助長してしまう原因になってしまいます。

また、過干渉された側の部下の心境としては

「もっと自分に任せてくれば良いのに」
「信頼されていないんじゃないか」
「もう少し自由に仕事をさせてほしい」



という息苦しさを会社内で覚えてしまいます。

最悪の場合、**精神的なストレス**による鬱や体調不良などが起こる可能性があります。

マイクロマネジメントしてしまう社長や管理職の心理

マイクロマネジメントをしてしまう社長や管理職の心理は以下の2つが挙げられます。

社員・部下に対する
心配や不安

社長（上司）の
威厳やプライドのため

部下に対する心配や不安

仕事の難易度と部下の能力の差を

上司が感じてしまったときに起こる心理状態です。



「部下が失敗したらどうしよう」あるいは
「部下の失敗によって自身の責任が問われてしまうのではないか」という
不安や心配といった**心理的要素**が背景にあります。

その他にも、社長や上司の**過去の経験として大きな失敗をした経験**がある場合は
そのミスを下にもさせないよう事細かにマネジメントをしてしまう事もあります。

社長（上司）の威厳やプライドのため

社長（上司）としての威厳やプライドを保つために
過度に経過介入をして、部下を**管理**しようとしています。



このような思考の社長（上司）は総じてプライドの高い方が多いです。

「部下の失敗で自分が他者から責められたくない」
「部下が成功したのは上司である自分が管理していたからだ」

このような管理者は部下が自分のイメージしていること以外の行動が許せなくなり
細かい管理や報告を常に部下へ求めるようになってしまいます。

また、自分の考えが常に正しいという考えから、自分の**価値観**を押し付けてしまいがちな傾向があります。



マイクロマネジメントを解消する方法とは（正しいマネジメント方法）

ここまで、マイクロマネジメントの概要やそれをしてしまう心理状態をご紹介いたしました。



では、どのようにしてマイクロマネジメントをしないように
自身を**コントロール**したらよいのでしょうか？

1 ▶ 部下の経過に関与しない！

2 ▶ マネジメントに感情は不要！

3 ▶ 部下の責任範囲を明確に！

1▶ 部下の経過に関与しない！

部下が知らないことに対して、**やり方**や**教育**をすることは全く否定していません。

ここでお伝えしたいことは

上司は“**必要以上に**”部下の**経過**に関与してはいけない

ということです。

部下が仕事に取り組んでいる横で口出しを頻繁にしてしまうと
部下はやがてその仕事に対して自分なりの**考えや仮説**を立てられなくなり
自発的に物事を考えなくなってしまいます。

また、「上司が指示した通りに動いたのに、結果が出なかった」という**他責思考**に陥る危険性もあるため、**必要以上に経過に関与するマネジメントをしないよう**管理者は注意が必要です。

2 マネジメントに感情は不要！

「社長と社員」

「上司と部下」

これらはすべて同じ人間です。

そのためマネジメントにおいても**感情**が出てきてしまうのは**至極当然**なことです。

ただし…

「怒る」「褒める」など、マネジメントを感情に任せてしまうとうまくいかない場合がほとんどです。

本来、部下は**課された責任を達成することで評価**をされます。

しかし、上司が感情的に部下に接してしまうと、部下は上司に気に入られようとするため

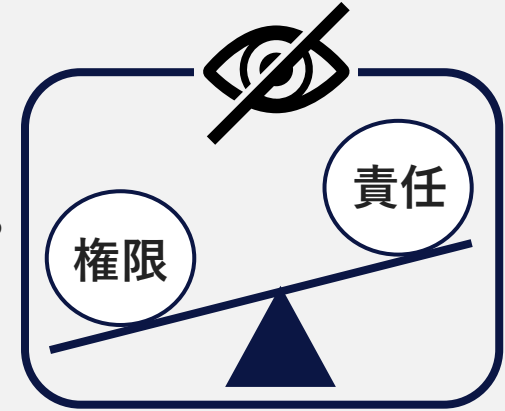
意識上「上司からの印象評価（好かれること） > 責任を果たすこと」になってしまいます。

上司が本来しなければいけないマネジメントは**「結果」**で部下を管理することです。

3 部下の責任範囲を明確に！

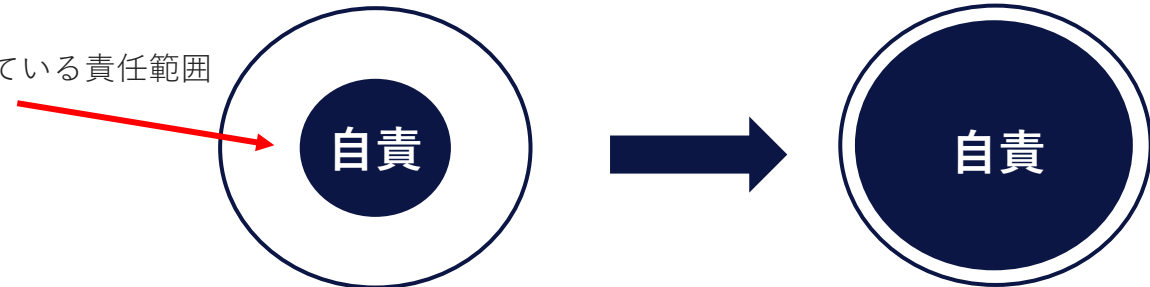
マイクロマネジメントをしてしまう環境として

部下自身が「何を」「どれくらい」実施しなければいけないのかという
責任の範囲が曖昧になっているケースや
「何をしても良いのか」という**権限の範囲が曖昧になっている**場合があります。



社長（上司）は部下に対し、明確に**責任範囲**を決めるとともに
「何をやっても良いのか」の**権限範囲**を明確に設定してあげましょう。
そうすることで部下の意識上の免責がなくなり、仕事を自責で捉えられるようになります。

意識上自責で捉えている責任範囲



その中で足りない権限があるのであれば
部下側から**権限を上申する**ような環境を経営者が作っていかねばなりません。

無料マネジメント相談のお知らせ

弊社では、累計4,000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。

「具体的に自社でどういように導入したらいいかわからない」
「離職率を下げるのにどういう手段があるのか知りたい」

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こちらをクリック](#)