

【現代風“組織一丸”マネジメント】シリーズ

従業員“放任”も“リーダーシップ”のうち？

難しい人間関係の基本的な部分を見るための『まねじめんと』

【従業員指導の“方向性”転換】

もちろん、従業員であれ何であれ“野放し”にするのは論外ですが、ある意味で“放任”的指導を試みることに、新しい感覚の“成果”を見出す経営者が、増えて来ているようです。

もちろん、正確には“放任”ではなく、“指導の方向性の転換”と言うべきかも知れません。

【“現実型”への転換？】

その方向転換は、一口に言うなら、従業員の指導に際し、『できないことを克服させよう』とする“挑戦型”から、『自分にできることを見つけ出して、その実行を継続させよう』という“現実型”への変換とも言えそうなのです。

特に、社会全体から“将来の希望”が薄れて行く中では、困難に立ち向かう“挑戦型”指導では、教える側も学ぶ側も、“息切れ”してしまうケースが多くなっているのかも知れません。

【ただし“条件”がある！】

その“現実型”にも基本的な条件があります。それは“従業員が自分にできる”と考えたことが、企業の業務に役立つかどうかを、経営陣や管理者が“判断する”ことが大事になるからです。

【一過性に終わらせないために！】

ただし、その“判断”も一過性で終わらせず、従業員同士で“グループ”を組ませ、“できることリスト”を作らせた上で、一つ一つ実行させながら、お互いに批判や助言をし合う“仕組み”に発展させるケースもあります。

何事も“継続”しなければ、成果が出たりはしないからでしょう。更には“継続”ばかりではなく、メンバーが“意見”や“感想”を出し合うことで、更に刺激し合うことが重要なキーとなり得るのです。

【発想転換の“経緯”を見よう！】

そこで今月は、そんな“仕組み”の詳細以前に、“現実型”発想の重要性を痛感させられた経営者の事例をご紹介しますと思います。

“現実”発想に至った“経緯”の中に、様々な“材料”が汲み取られるからです

【ご希望者には完全版購読をお勧めします！】

その“経緯”について、簡潔にまとめたマネジメント・レポートをご用意しました。

定期購読（有料）希望者には当レポートの完全版を毎月お送りしますので、下記までご一報を。



従来、先行きが不透明な状況下では、“強いリーダーシップ”が求められるというのが、ある種の“常識”だったかも知れません。

しかし昨今、その常識をも疑ってみるべき事柄が頻発しているとも言えそうなのです。もちろん、どちらが正しいと“即決”するのではなく、まずは“状況”を観察することが重要になると考えられます。そんな観察の“きっかけ”ともなる“事例”をご紹介します。

少数精鋭でビジネスに取り組む皆様に、現代的な“人”マネジメントの視点から、重要なニュースやノウハウをお届けする月例『経営さぶりめんとニュース』にご意見やご感想をお寄せください！

行政書士・社会保険労務士へんみ事務所
983-0834 仙台市宮城野区松岡町 20-61

FAX : 022-292-2352

URL : <http://www.henmi-adm.jp/>

わたくしたちは、“ヒト”に関する重要課題の提言を通じて、皆様方の経営をご支援申し上げます！