
チームマネジメント力強化研修

■ 考えてみましょう。

1. **どんなチームを作りたい？**

2. **1を実現するために必要なこと**

■ ワーク1:部下後輩の自立自走を阻害する要因を考えてみましょう

■ ワーク2:あなたならどんな指示を出す？

複合機メーカー勤務 部下から相談

「私のお客様で先日複合機を納品したA社とB社で、納品後に紙詰まりが多発するという不具合があって、二社ともクレームになってしまいました。取り急ぎメンテナンスサービスのHさんと訪問してお詫びをし、原因を確認しているところなのですが、どうやら弊社に非があるようです。両社から『納品したばかりでこの結果はなんだ。誠意のある対応をしてくれ』と言われてます。どのように対応すればいいでしょうか」

部品入れ替え、丸ごと入れ替え、消耗品(紙、インク)サービス、1ヵ月カウンター費用無料など、ある程度の決裁権をあなたは持っています。どのような指示を出しますか？

A社:

B社:

■ ワーク1:部下後輩の自立自走を阻害する要因を考えてみましょう

1. **が明確でない、浸透していない**

2. **が狭すぎる**
(**無さすぎる**)

3. **行動後の**
→
→**失敗を厳しくとがめる**

4. **がない**
(**与えない**)

■ どちらがいい管理職？

A	B
毎月3000万売上 定時で帰る 基本任せる 常に部内にいる 存在感がない	毎月1億売上 遅くまでがんばる 自ら先頭に立って動く 常に率先して現場にいる 存在感が強い

■ 管理職とは

	管理職
定義	ひとりの事業・部門経営者
役割	管理職のアウトプット = 自分の組織のアウトプット + 自分の影響力が及ぶ隣接諸組織のアウトプット
意識 ポイント	<p>与えられた環境で最高のパフォーマンス、成果の最大化を図る(メンバーが自身の業務に集中できる環境をつくる)</p> <p><重要3視点></p> <p>①目的思考 ②全体の把握と ③仕組み化、資産化</p> <p>()</p>

出所:HIGH OUTPUT MANAGEMENT

	リーダーシップ	マネジメント	フォロワーシップ
定義	ありたい姿、目指す状態、方向性の提示 環境や変化に合わせた変革実施	経営資源の有効活用、効率的運営によるアウトプットの最大化 環境や制度の整備	組織の目的達成に向けた上司や組織の補助
役割	組織の「目的やゴール(WHY)」「実施内容(WHAT)」を生み出し、メンバーに伝え、巻き込み、実現に向けて導く	経営資源を活用し、「目的やゴール」「実施内容」のアウトプットを最大化するために「手段(HOW)」「実践(DO)」「検証(CHECK)」を実施	「目的やゴール」の達成に向けて積極的に取り組み、与えられた「実施内容」以上のアウトプットを出す 組織の目的やゴールを正しく理解した上で、その実現に向けて自身の考えや意見を、事実情報を交え提案

■ 管理職とは

	管理職
定義	ひとりの事業・部門経営者
役割	管理職のアウトプット = 自分の組織のアウトプット + 自分の影響力が及ぶ隣接諸組織のアウトプット
意識 ポイント	与えられた環境で最高のパフォーマンス、成果の最大化を図る(メンバーが自身の業務に集中できる環境をつくる) <重要3視点> ①目的思考 ②全体の把握と ③仕組み化、資産化 ()

出所:HIGH OUTPUT MANAGEMENT

	リーダーシップ	マネジメント	フォロワーシップ
定義	ありたい姿、目指す状態、方向性の提示 環境や変化に合わせた変革実施	経営資源の有効活用、効率的運営によるアウトプットの最大化 環境や制度の整備	組織の目的達成に向けた上司や組織の補助
役割	組織の「目的やゴール(WHY)」「実施内容(WHAT)」を生み出し、メンバーに伝え、巻き込み、実現に向けて導く	経営資源を活用し、「目的やゴール」「実施内容」のアウトプットを最大化するために「手段(HOW)」「実践(DO)」「検証(CHECK)」を実施	「目的やゴール」の達成に向けて積極的に取り組み、与えられた「実施内容」以上のアウトプットを出す 組織の目的やゴールを正しく理解した上で、その実現に向けて自身の考えや意見を、事実情報を交え提案

■ 仕組み化・資産化

目的: 誰でも高いパフォーマンスを出せる状況をつくる →
今後の組織、メンバーのために形に残す →

<事例>

- **仕組み**
- **仕組み**
- **仕組み**
- **日常業務における成功事例を共有する仕組み**

👉 **共有するといいい成功事例**



■「場力」とは ⇒

、場力は変えることができる

【クルト・レヴィンの法則】

人が取る行動とは、人間の特性と環境が相互に作用して生じるものであり、
【 $B=f(P \cdot E)$ 】という式で説明することができるというもの
(B:Behavior f:関数記号 P:Personality E:Environment)

【場力】

組織に存在する雰囲気や圧力のことで、

力

<効果>

・
・

【限界質量】

ある変化を起こさせる最小の量を表す社会学用語。集団や社会において、

に減る

■ 場力を変える取り組み

<基本> **スタンス:抵抗が当たり前、粘り強く継続**

1. ビジョン(目指すところ)、ゴール(到達点)の設定と打ち出し
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

<その他> **実際の現場でできる行動を考えてみましょう。**

- ・失敗を活かす共有会
- ・ディベート型ミーティング
- ・
- ・
- ・