

3. これからのマネジメントを考える

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、これからの管理職は

- ①部下が本当に望んでいることや、気になることをしっかり話せる安心感のある職場作り
- ②意欲をもって仕事に取り組むためにやる気を高める関わり方が求められています。

1. 信頼関係を築く

「困った事態になったときでも早く報告してもらおう」「会社としてみなが同じ方向を向いてもらわないといけないとき」…どんな関係であれば、心を開いてくれるでしょうか。

協働作業をするためには、上司と部下との間に「信頼関係」が成立していることが重要です。信頼関係を築くことで、質の高い「仕事」「よりよい結果」を作り出せる可能性は高まります。

【安心感を作り出すために】

- ①傾聴する……………相手の真意を汲み取りましょう
- ②気遣う……………相手の立場になりましょう
- ③支援する……………相手が必要としている援助を知りましょう
- ④信頼する……………相手に任せてみましょう
- ⑤勇気付ける……………恐れを取り除きましょう
- ⑥貢献する……………相手の成長を助けましょう
- ⑦友好的に関わる……………相手を尊敬しましょう

傾聴力で信頼関係を築く

「より良い仕事」のためには、部下の話をじっくり聴く必要があります。発せられる言葉だけではなく、その人のうしろにある想いやエネルギーまでも感じとろうとする「傾聴力」が大切です。上司と部下の間に信頼関係があれば、仕事もスムーズに。協力と共有がうまくいった職場づくりをめざしましょう。

2. やる気を引き出すマネジメント

「部下のやる気を高める」ことも管理職の大切な仕事。「何とか自分でできるようにしよう!」という意欲を高めることは、上司からの一方的な指導だけでは実現しません。「意欲」とは「積極的に何かをしようと思う気持ち」なので、自分でもコントロールするのは難しく、ましてや他人がコントロールするのは至難の業かも知れません。上司として、本人のやる気を引き出し、信頼関係を築きながら育成していく必要があります。

質問力でやる気を引き出し、問題解決へ導く

プラスの思考で見る…「何とかしたいと思っているんだな～」という気持ちで聴く。未来志向で部下に質問しましょう!

- 「あなたは どうしたいと思っているの?」「どんな解決方法がある?」
- 「必要なサポートは何ですか?」「解決の障害になっている課題は何ですか?」
- 「解決のためのアイデアを色々考えてみよう」

やる気を引き出すコツ

- ① プランを実行する意義・価値を見出すサポートをする
「これをやることでこうなる!」など、やる意義を引き出す
- ② 「これは自分のことなんだ」という当事者意識を持ってもらう
「自分の仕事だ」「自分がやるんだ」と意識してもらえるように関わる
- ③ 適切な目標を決める
難しすぎず易しすぎない目標を設定し、その目標を常に意識してもらえるように関わる
- ④ 「自分もやればできるんだ」という自己肯定感が高まるように関わる
「何もできない自分」ではなく、「やろうとしている自分」をしっかり感じてもらうように関わる
- ⑤ 少しの変化でも進んでいると思えるように関わる
少しずつでも進んでいる、と実感できたら次のエネルギーが湧く
- ⑥ 焦らず見守る
焦らず見守る方が効果的なことがあるかもしれない、というスタンスも時には必要

出典:NPO法人マザーズサポーター協会