

ツール特集

リーダー配布用

仕事のはかどるコミュニケーションガイド

～多様化するメンバーをうまく巻き込む必須スキル～

やまさだ経営コンサルティング 特定社会保険労務士 山口 貞利

■多様性を活かすコミュニケーションを

我々の社会は労働力人口の減少、労働生産性の低迷という大きな問題に直面しています。労働力人口を増やすために、政府は高齢者雇用の促進や女性活躍を推進し、さらには外国人労働者を受け入れるという施策を打ち出しています。しかし多様な人材を雇用すると、コミュニケーションのギャップが生まれ、マネジメントが複雑化します。労働生産性を上げていくためには、多様性を受け入れることのできるハイレベルなマネジメントスキルが求められます。多様性のなかでも、現実的な職場の課題は、「シニア人材の戦力化」と「女性のさらなる活躍推進」、そして「若手社員の定着と活性化」の3つが挙げられます。リーダーがどのようなことに気をつければ、多様なメンバーがモチベーションを高め、生き生きと仕事をし、業務効率を上げていけるかを考えてガイドをまとめました。相手はロボットではなく心を持った人間です。そして、人間たちが効率よく働いていくうえでは、リーダーのコミュニケーションの巧拙が大きく影響します。監督やコーチのマネジメント次第で成果がまるで違ってくることは各種のスポーツ競技でも証明されています。人材の多様性を受け入れ拡大させていくのであれば、チームを束ねるリーダーにはダイバーシティに対応するコミュニケーションスキルが必須です。原点は「言葉を尽くす」こと。「言わなくても分かる」ではなく、「言わないと分からない」時代です。ぜひ職場の風通しを良くし、仕事の効率化を加速させてほしいと考えています。(著者)

構成

■できるリーダー

- No.1 挨拶・感謝・謝罪という3つの行動を
- No.2 指示の仕方に工夫を
- No.3 目線、視線を大切に

■仕事の振り方

- No.4 仕事の配分は相手を考え計画的に

■属性ギャップ

- No.5 多様なメンバーの立場を考え個別に対応する

■若手部下への対応

- No.6 自慢話をしない
- No.7 飲みニケーションに頼らない
- No.8 仕事の指示は合理的・具体的に

■年上部下への対応

- No.9 指示は曖昧にせず、はっきりと
- No.10 叱責・注意・是正の表現に工夫を
- No.11 敬意を示したうえで業務を指示する

■異性部下への対応

- No.12 答えを与える前に話を聴く
- No.13 部下を「おまえ」扱いはしない
- No.14 思い込みをしないよう常に振り返る

■多様な社員

- No.15 多様な人材を活かす時代の理解を
- No.16 コミュニケーションはローコンテキストで

~~本サイトのPDFファイルをご用意しました。本誌年間購読者様に限りご提供します(無料)。ご希望の方は editors@busi-pub.com まで購読者番号(本誌送付の宛名ラベルに記載)を明記の上、E-mailでお申し込みください。(TEL・FAXは不可)。2019年4月30日まで。~~

■山口 貞利 (やまぐち さだとし) :

1961年生まれ。関西学院大学卒業。㈱千趣会にて、商品企画、開発を担当後、人事部にて人事制度改革を企画推進。その後マネジャーとして採用、教育、労務を担当。2007年人事コンサルタント・特定社労士としてより多くの人と組織を支援すべく開業。現在、人事制度設計運用と年約150回の研修・セミナーで組織の応援を行う。主なテーマは人事労務、人事考課、時間管理、課長研修、部下指導。資格は特定社会保険労務士、行政書士(未登録)、CDA、アンガーマネジメントファシリテーターなど。

■やまさだ経営コンサルティング

研修業務と人事制度専門

- 住所：大阪市中央区南船場3-6-24 IBC心斎橋west602-2号
- URL：http://www.yamasada.info ●Mail：yamasada_sr3@mui.biglobe.ne.jp

