

三分間

THREE MINUTES

～現代における組織開発と人材育成を考える～

研修学

THEME テーマ

イマドキの管理職に求められる部下コミュニケーションとは？

■変わりつつある上司と部下のコミュニケーションのかたち

1990年代くらいまでの我が国では、上司と部下のコミュニケーションと言えば、指示命令を基本とするコミュニケーションスタイルが基本でした。年功序列の組織風土がまだ色濃く残る時代であり、今と違って情報検索の手段も限られていたため、年長者の知識と経験は大変重要な存在でした。

こうした環境下においては、上司は常に「正解を知っている人」であり得ました。そうした状況では、自ずと上司は「必要なら部下の方からコミュニケーションを取ってくるはず」と考えるものです。そのため、わざわざ部下とのコミュニケーションのためにスキルアップを図るなどという発想は、思いもよらなかったのではないのでしょうか。

AUGUST

8

■主流は部下の能力を引き出すコミュニケーションに

その後、バブルの崩壊を経て、グローバル化の進展や、高度情報化社会の到来といった、変化の時代を迎えることとなります。こうした激しい変化の時代においては、過去に身に付けた知識や経験は以前ほど意味を持たなくなります。

上司も部下も正解が見えない中でいかにして成果を出すか。そこでは、部下の能力を最大限に引き出し、成長を促すためのコミュニケーションが求められます。コーチング型の部下育成、サーバント型のリーダーシップといったものが、身に付けるべきコミュニケーションスキルの主流となってきたのです。

■良質なマイクロマネジメントを通じて部下に早く成果を出させる

ただし、これらのコミュニケーションスタイルは、部下が潜在的に高い能力を持っていることを前提としています。もちろん、そう信じて接していくことは大事ですが、一方で上司には早く成果を出すことも求められます。コーチング型のコミュニケーションですぐに成果が出ない部下には、具体的な指示出しをして動かすことがやはり必要です。過度に部下に干渉し、部下のモチベーションを下げることをしないよう留意しつつ、「良質なマイクロマネジメント」を通じて、部下に早く成果を出させるコミュニケーションが、今、あらためて注目され始めています。

部下のタイプを踏まえながら、その部下にあったアプローチで早めに成功体験を積み、独り立ちさせていくことが、イマドキの管理職に求められるコミュニケーションスキルといえるのではないのでしょうか。

PICK UP おすすめ研修のご紹介

【公開講座】部下とのコミュニケーション実践研修～多様化する部下への関わり方

本研修では、部下との円滑なコミュニケーションの取り方を学んでいただきます。部下に対する関心を強く持ち、積極的に関与することがコミュニケーションを機能させる最大のポイントであることを理解いただき、上司としてどのように対応すべきかを実践的に学んでいただきます。



お問い合わせはこちら

 0120-800-225

 info_tokyo@insource.co.jp

インソースホームページ

インソース

検索

www.insource.co.jp



 insource