

部下のやる気を引き出す 「フォロワー型リーダー」入門講座

リフレッシュコミュニケーションズ
吉田幸弘

講師プロフィール

リーダーシップ・営業研修講師

吉田 幸弘

コミュニケーションデザイナー
人材育成コンサルタント



成城大学卒業後、旅行代理店・学校法人・外資系専門商社・広告会社の4社にて営業及び営業マネージャーを経験。

いずれの会社においても、入賞したものの、降格人事なども経験。

「エリートではない痛みのわかるマネージャー・営業マン」をモットーに、コーチング及び独自のコミュニケーションデザイン術をもとにした営業職・管理職の研修やコミュニケーションセミナーを実施。

著書に「リーダーの『やってはいけない』」(PHP研究所)、「部下に9割任せる!」(フォレスト出版)、「誰でもすぐ使える雑談術」(さくら舎)、「西郷どん流 リーダーの流儀」(扶桑社)、「リーダーの一流、二流、三流」(明日香出版社)、「部下がきちんと動く リーダーの伝え方」(明日香出版社)、「部下のやる気を引き出す上司のちょっとした言い回し」(ダイヤモンド社)、「部下を育てる承認力を身につける本」(同文館出版)があります。NHKの朝のニュース番組「おはよう日本」、RKB毎日ラジオ、日経ウーマン、THE21などメディアからの取材も多数あり。

ゴール

- 係長・主任としてどんな役割を期待されているか、再認識する
- 上司・部下のことをよく知って適切に仕事を進める
- リーダーとして本質的に必要なことを知る



プログラム

1. 係長・主任に求められている役割を知る
2. 係長・主任の仕事の進め方
3. 上司のマーケティングをする
4. 部下のマーケティングをする
5. 言いにくいことの伝え方
6. アンガーマネジメント

係長・主任に求められている役割を知る

係長・主任に求められている役割を知る

係長・主任に求められている役割を知る

- ◆リーダーシップを発揮する
- ◆上司のフォロワーになってほしい
- ◆後輩を指導してほしい
- ◆オペレーションのキーマンになる
- ◆高い視点を持つ

各部門のオペレーションの例

営業部門……受注、社内指示、納品、請求、回収

製造部門……計画、資材発注、加工・組み立て、検品、出荷

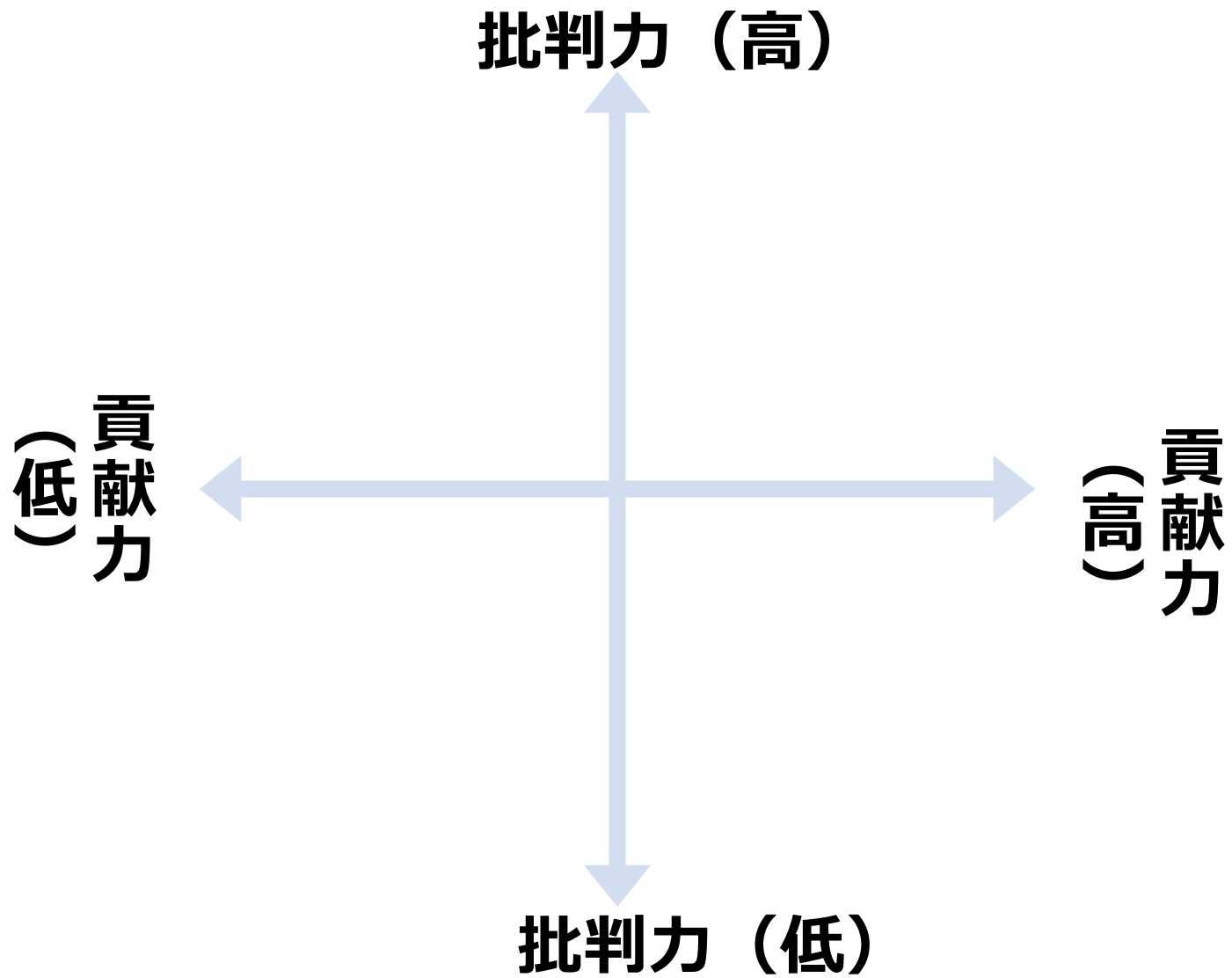
開発部門……製品企画、設計、積算、製造指示

経理部門……伝票処理、財務諸表作成、月次決算、年度決算

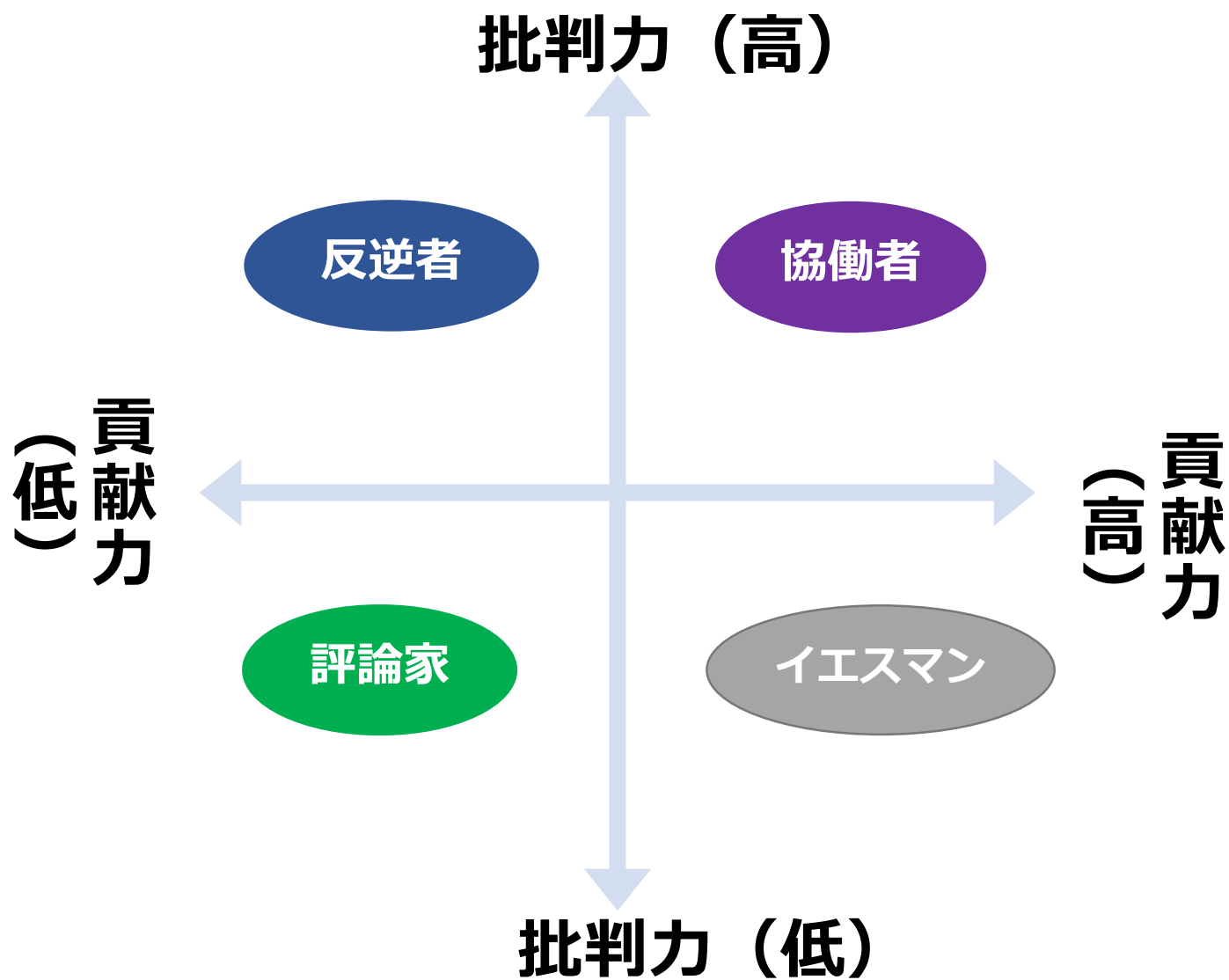
総務部門……出退勤管理、給与計算、社会保険業務、備品管理、契約管理

求められている役割ができているかどうか考えてみましょう。

- ・ 現時点でできていること**
- ・ 今後強化していききたいこと**



フォロワーシップモデル



フォロワーとしてのあるべき姿（協働者）とは

- ◆リーダーとメンバーの双方の**翻訳者**
- ◆チームメンバーの**相談役**
- ◆リーダーが困った時の**助言者**

◆リーダーとメンバーの双方の**翻訳者**

①あなたが理想の翻訳者になるにはどうしたら良いのか？

①あなたの理想の翻訳者を作るにはどうしたら良いのか？

◆上司の考えているゴールを知る

例) 1年後の理想の姿を伝えておく、育成目標

◆上司の価値観を把握する

例) 大切にしていること、判断基準、使う言葉など
ありたい姿など



正確な翻訳者になるために

◆チームメンバーの相談役

②あなたが後輩や部下から相談されるようになるためにリーダーにできることはどんなことか？



◆チームメンバーの相談役

②あなたが後輩や部下から相談されるようになるためにリーダーとしてできることはどんなことか？

◆失敗を自己開示する

◆報連相禁止の時間をつくる

◆部下マーケティングをする



◆上司が困った時の助言者

③上司に助言をする際の注意点は？

◆上司が困った時の助言者

③上司に助言をする際の注意点は？

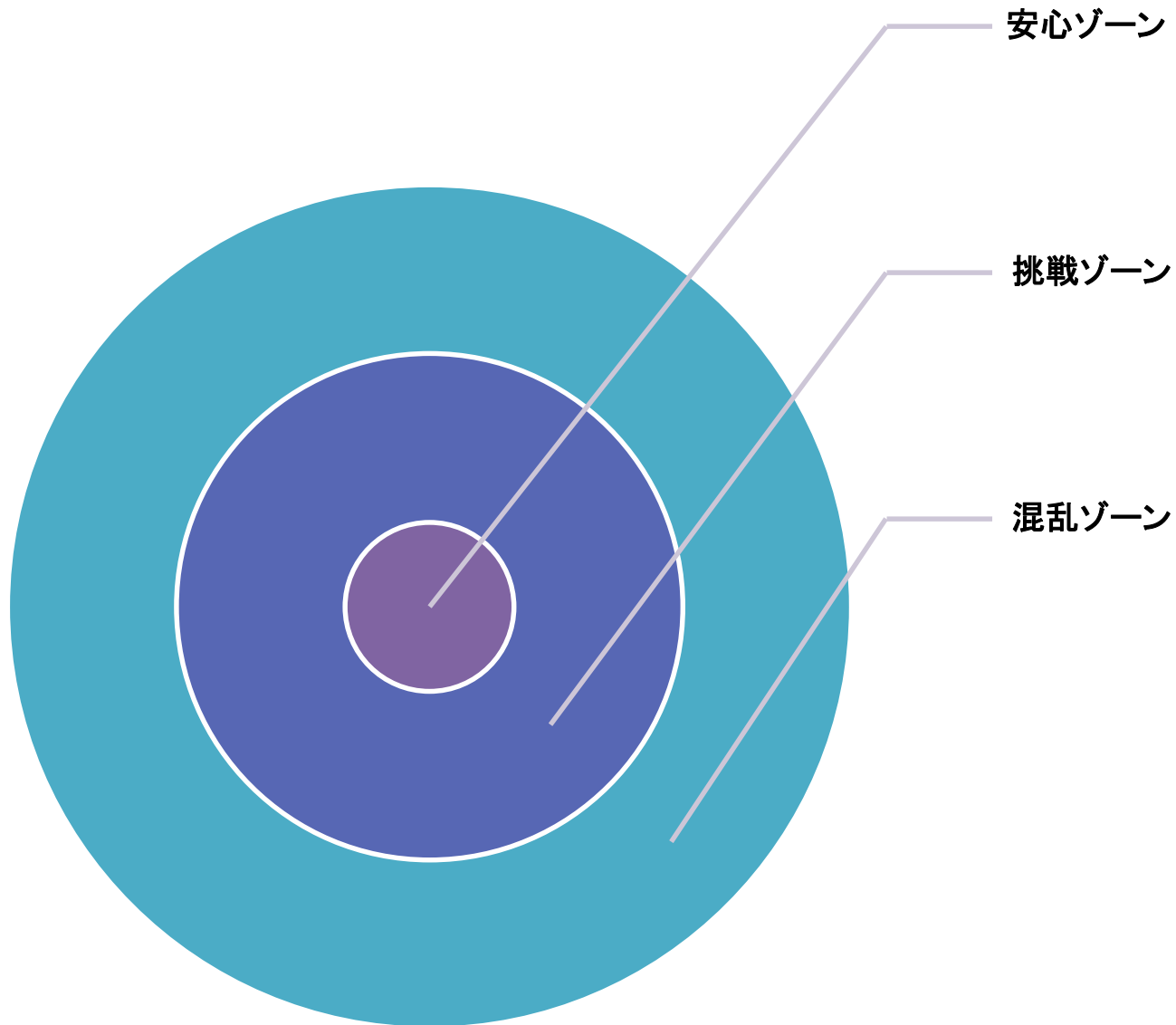
◆上司をマーケティングする

◆DESC法を使う

メ

係長・主任の仕事の進め方

仕事のゾーン



今までやっていた安心ゾーンの仕事をやめられるもの

今までやっていた安心ゾーンの仕事を誰かに任せられるもの

あなたがプレイヤー時代に、上司から任せてもらった仕事は何ですか？

その仕事を任されたとき、あなたは1人でどのくらいできる状態でしたか？

その仕事をする中で、どのような失敗がありましたか？

その仕事をする中で、どのような成長が得られましたか？

あなたがプレイヤー時代に、上司から任せてもらえた仕事は何ですか？

新商品説明会の社外向け講師をさせていただきました

その仕事を任されたとき、あなたは1人でどのくらいできる状態でしたか？

大勢の前で話したことがなかった。

先輩が講師をやっていたのは見たことはあったが、到底自分1人でできるとは思えなかった

その仕事をする中で、どのような失敗がありましたか？

最初のほうに時間をかけすぎてしまい、所要時間ぎりぎりになってしまい、後半の説明がわかりづらかったと苦情を受けた。

終了後の質疑応答で、どんな質問が来るかをあらかじめ想定していなかったのも、お客様の質問に対してまごついてしまった。

その仕事をする中で、どのような成長が得られましたか？

準備の大切さを認識させられました

仕事を任せることで、リーダー自身も成長できる

仕事を任せることで、リーダー自身も成長できる

- ◆ 一歩上の長期的な仕事に取り組む余裕ができる
- ◆ 大局的な視点になる
- ◆ 部下とのコミュニケーションに時間を使えるようになる

部下がやる気になる任せ方のポイント

評価優先型

- ・評価に直結する業務と伝える

リスク回避型

- ・リスクが小さいことを証明する安心材料を伝える
- ・サポート体制を強調

チャレンジ型

- ・簡単な仕事ではないと伝える
- ・将来を左右する仕事と伝える

自由志向型

- ・自分でできる裁量を大きくする

仕事の任せ方①

なぜその仕事をやる必要があるのか、そこにはどんな背景があるのか

- ・組織にとっての意義

- ・個人にとっての意義

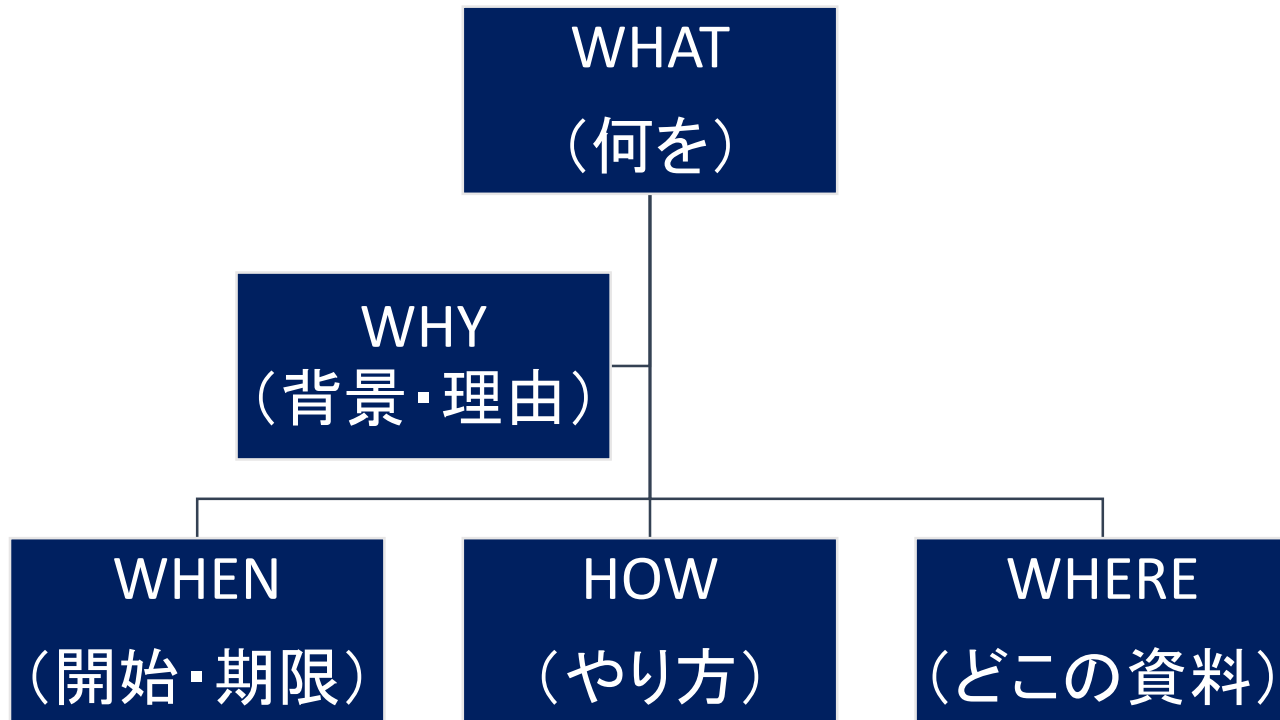
仕事の任せ方②

その仕事をする際、つまずきそうなのはどこのポイントですか？

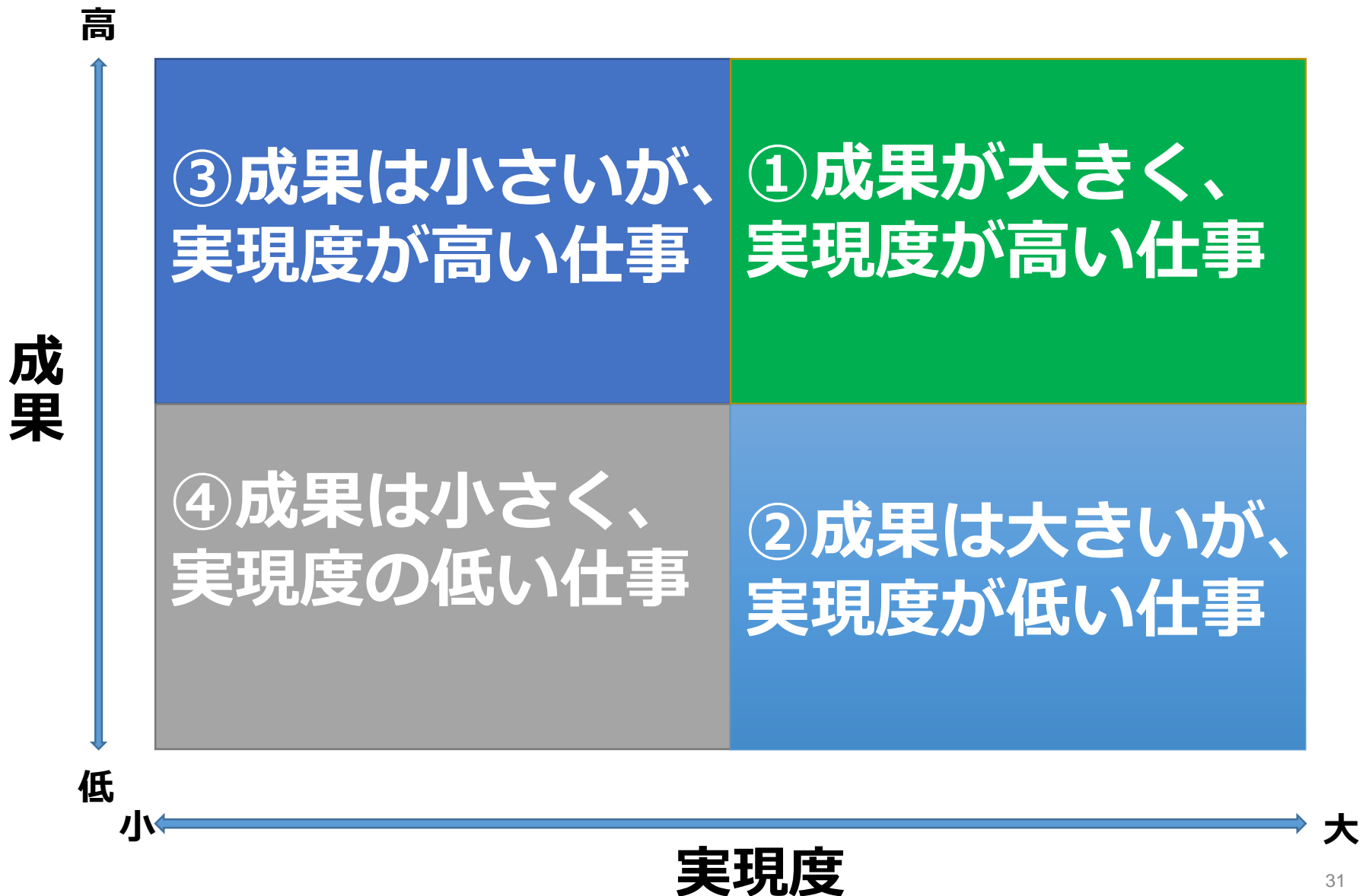
つまずきポイントの予防策

スモールゴールと確認の時期を設定

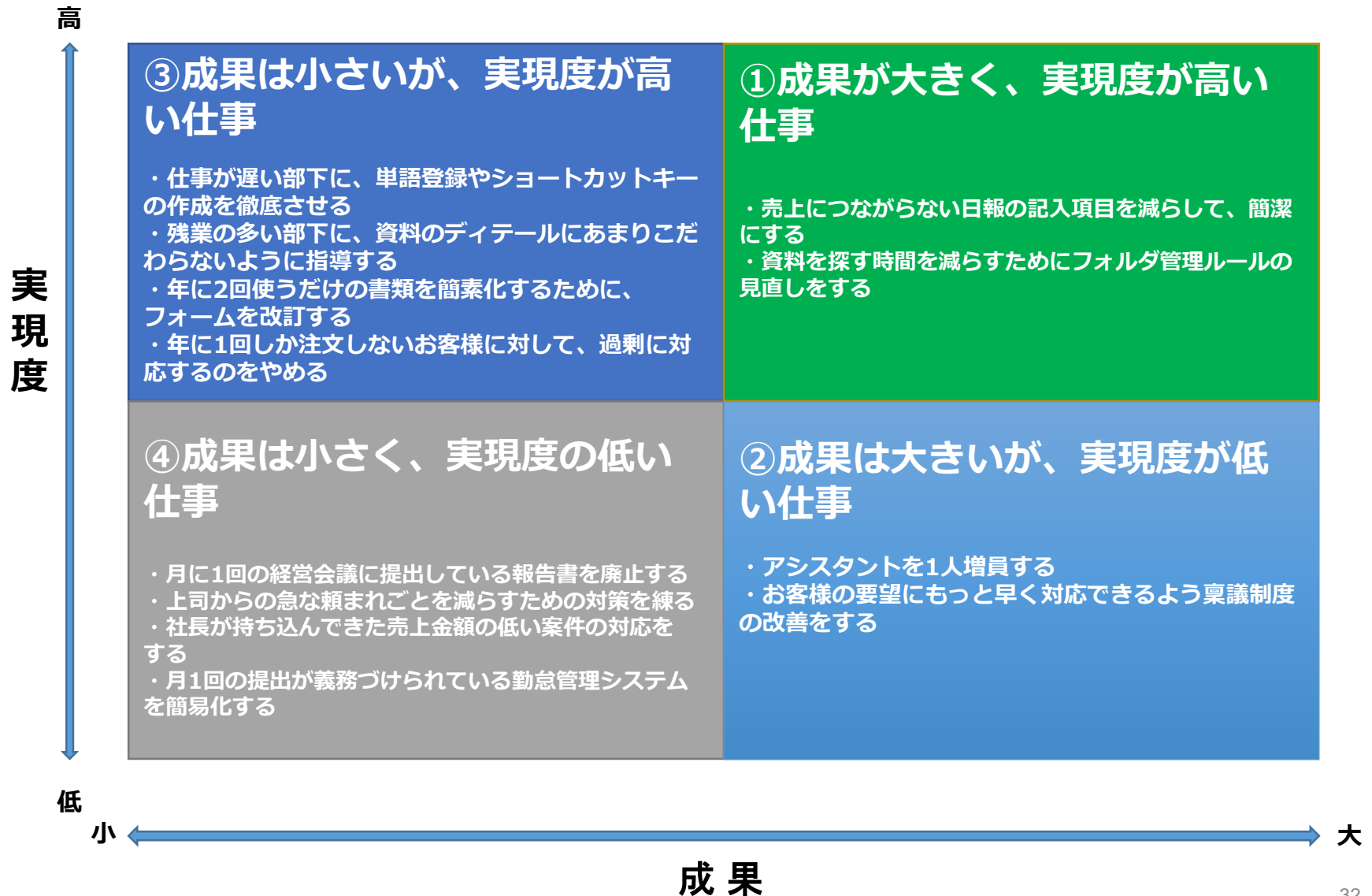
スタッフ別に指示の伝え方を変えていく



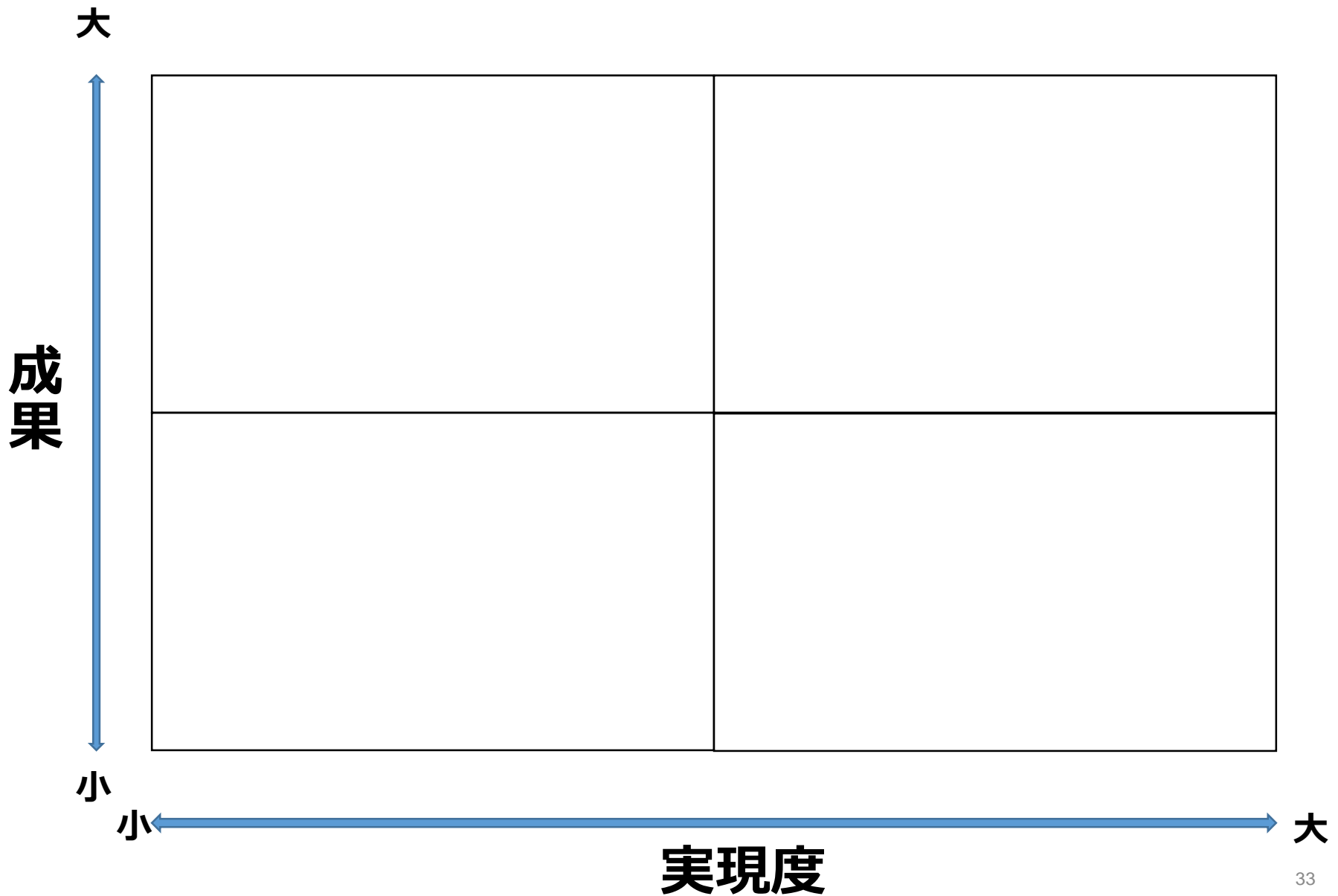
タスク管理マトリックス (成果×実現度)



タスク管理マトリックス (成果×実現度)



〈ワーク〉 あなたの仕事を振り分けてみましょう



メ

上司のマーケティングをする