



2014年8月1日(金)

小栗キャップの News Letter

税理士法人オグリ 代表社員 小栗 悟

〒500-8847 岐阜県岐阜市金宝町 1-3 岐阜第一生命ビル 4F

TEL : 058-264-8858 FAX : 058-264-8708

Email: info@otc-oguri.com <http://www.otc-oguri.com>

マネジメントタイプ

管理者のマネジメントタイプによって、部下の設定した目標達成の可能性が変わります。

マネジメントの3つのタイプ

一般に管理者のマネジメントには次の3つのタイプがあります。

- ① 放任型：目標達成プロセスを担当者に任せきりにする。
- ② 管理型：目標達成のための管理基準（顧客先訪問件数、〇〇実施件数など）を決めて、実行を求め、管理する。
- ③ 役割設定・フォローアップ型：部下の役割に基づいて目標を設定し、自主管理を基本としながらも、管理者の視点で、進捗状況と P-D-C-A がうまくいっているかチェックして、必要な指導、支援等フォローアップを行うことにより、管理する。

① の“放任型”は、「担当者が自主的に目標達成を図ることは望ましいことだ」という自主管理の考え方を、単純に自分のマネジメントで適用する結果生じる誤った管理で、プロセスで起こった目標達成の阻害要因が放置され、“目標未達”を招きやすくなります。

② の“管理型”は、自分が決めた具体的行

動を一方的に部下に求める結果、部下の自主性を奪い、ヤラサレ感が生じて、目標達成意欲を奪いがちになります。

- ③ の“役割設定・フォローアップ型”は、部下の役割と自主管理に重きを置きながらも、管理者の視点でプロセスの阻害要因を排除する支援を行い、目標達成の可能性を高めることができます。

トップの留意点

トップは、「管理者のマネジメントタイプ」に関心を払い、望ましい管理者を育てることに注力すべきです。そこで、管理者育成施策の一環として、トップが次のような管理者による研究と気づきの場を設けることを、お勧め致します。

- ① お互いの目標達成プロセス管理の体験とその結果としての目標達成状況について発表し合い、それぞれのマネジメントの良い点や問題点に気づかせる。
- ② その上で、マネジメントの3つのタイプを説明し、“役割設定・フォローアップ型”の利点を理解させる。
- ③ 進捗状況チェックの仕方、指導、支援等フォローアップの仕方について、工夫した実体験を相互に披歴し、研究する。



管理者のマネジメント能力向上はトップ主導で！