

物流塾

活力ある現場づくり



柴田 昌治 スコラ・コンサルトプロセスデザイナー代表

どんな職場にも責任者は存在する。半面、責任者がいてもマネジメントができていないかといえは必ずしもそうではない。それなりの管理体制を持つ規模の会社だと、本社があり現場がある。それぞれの現場には責任者と呼ばれる人間がいる。組織は人で動いているのだから、本来、現場の責任者は人のマネジメントができなくては務まらない。ところが実際には、人をどうマネジメントしていけばよいのかを学んだことがある人はあまりいない。

「一緒に働いている人間を仲間だと感じる」というのは当たり前のようにだが、現実には必ずしもそうではない。そんな時、ほんの5分、10分でよいから「ジブンカタリ」を毎日朝1人ずつやるだけでも効果がある。とはいえ、単なる自己紹介を無理やりやらせるのではあまり効果がない。自分は話下手だし話したくないという人も、心の奥底では話したいという欲求を持っているものだ。そういう人でも話しやすくするために、「こういふことをしゃべってほしい」という内容をあらかじめ言っておいたほうが親切だし、うまくいく。

マネジメントの第一歩は?

第6回

間から信頼してもらうことが必要だ。そのためには、上司が自分の方から笑顔で話し掛けるといったこともまずは必要になる。ある程度時間はかかっても、こうした努力を続ければ多少は信頼してもらえるようになる。そこからマネジメントは始まる。

趣味の話も大歓迎だ。昔は雑談する機会も多かったし、飲みに行く機会もあったから、互いに趣味のことぐらいは知っていて当たり前だったが、いまはそうではない。家族の話もいだろうし、何か困っていることを話してもらってもいい。なるべく自分をさらけ出す、というのが目指すところだ。つまり、「弱み」を見せるということだ。弱みを見せると助けてくれるのが日本人の特性なのだ。もちろん、こういうことをやろうとするなら、最低限の規律が職場にないようだと難しい。だが、マネジメントの役割として、どんな形でもよいから、仲間のぬくもりを少しでも感じられるような環境をつくるということが大切な

しばた・まさはる 昭和19年2月29日生まれ、73歳。神戸市出身。54年、東京大学院教育学研究科博士課程修了。大学院在学中にドイツ語学院を起業した後、ヒシネス教育の会社を設立。社員が主体的に協力し合っているいきいきと働ける会社にしたい、という社長の思いが組織の隅々まで伝わる会社づくりをめざしサポートを続ける。著書多数。近著「『』でできる人」が会社を滅ぼす(PIT)研究所。