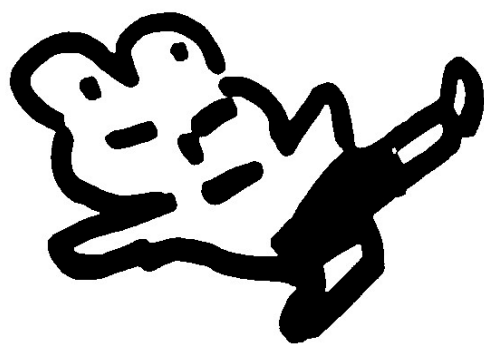


幹部が管理職に教える 部下の成長の12段階

～自ら考えて自ら動く謎解き～



自分の強みで、自ら動き、協力し合い、人と向き合う時代

**強み
引き出し**

有限会社ルーマス

〒130-1126 東京都墨田区両国 2-9-5 東京ニット会館 4F-F
TEL(03)3829-2634 FAX(03)3829-2643



中小企業は人材育成が最大の課題



自分で考えて自分から動く秘密

部下はいつ育つ、そしていつ自立するのか？
それは謎である。

命令で動いているうちはチームにならない。
上司はどうすれば部下が自ら考えて、自ら動き、
しかも方針に沿って仲間と協力して成果を上げるのか？
それがチームの行きつくところである。
このサービスはいつどうやって上司が
部下のヤル気のスイッチを入れ、
具体的にどうやって成長させるのかを分かりやすく
自社でできる人材育成教材セットです。

管理職の悩み



自分で考えて自分から動いて欲しい

やらない部下たちをやっと命令や仕組みで動かすことはできたけど、本当は言われたことをやるのではなく、自分で考えて、自分から動いて欲しいのです。

言い出しっぺになると責任が出てくるのも分かるし指示待ちでやってきた先輩たちにも邪魔されるからかもしれない。

どうすればその環境から抜け出せるのか？

全く分からない

「自立させる」とは本当に難しい

部下が自らやるまでのやる順番

やらない → じゃまをする

やれない → 決めつける

やらされ → 指示待ち

やる → と決める

やった → 実体験（良い、悪い、まあまあ）

やれた → 成功体験

やれる → 戦略脳

上司はまずは部下を人として見る

目の前の部下は「人」だ



頭が良さそうだ、悪そうだ

仕事ができそうだ、できなさそうだ

男だ、女だ

ウマが合いそうだ、合わなそうだ

好きなタイプだ、タイプではない

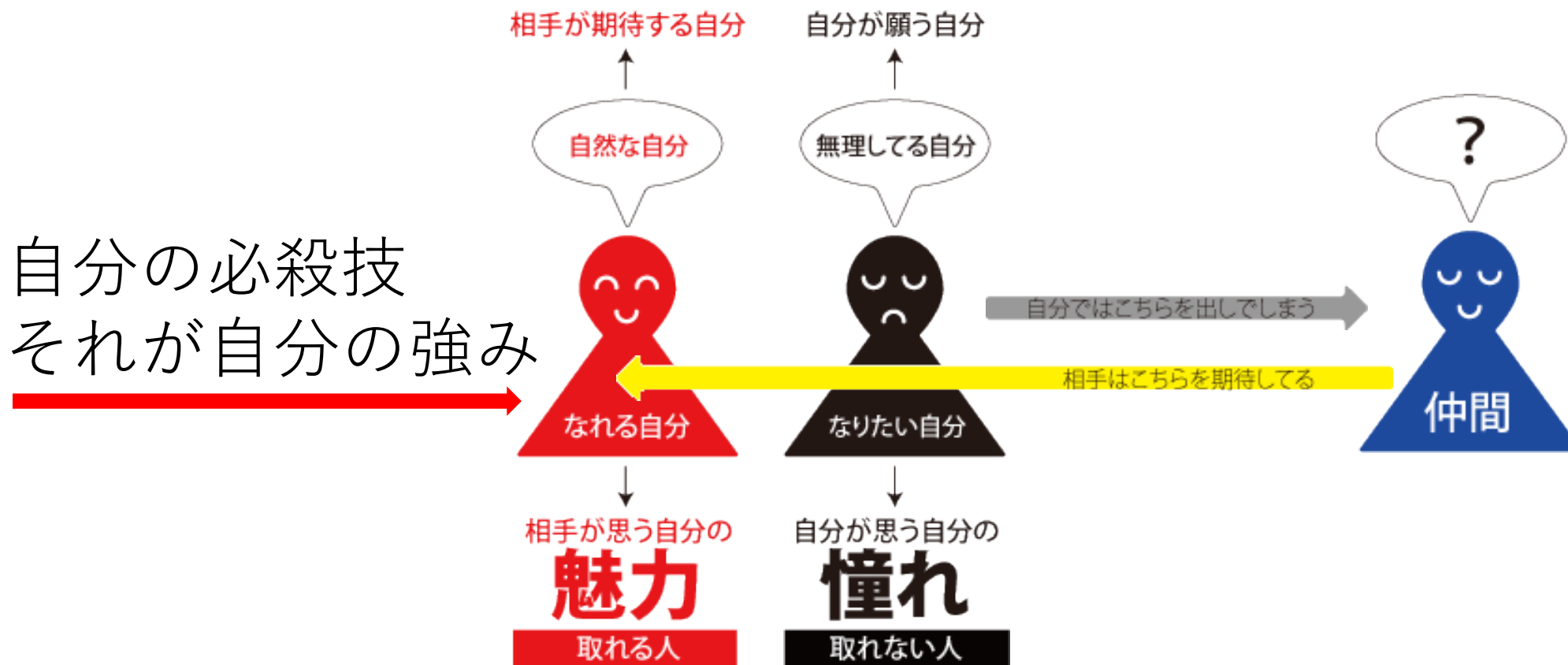
そんな判断ではなく、まず上司は目の前の部下を「人」と見る癖を付けなければならない。人としての原理原則

一生懸命生きているか？努力しているか？

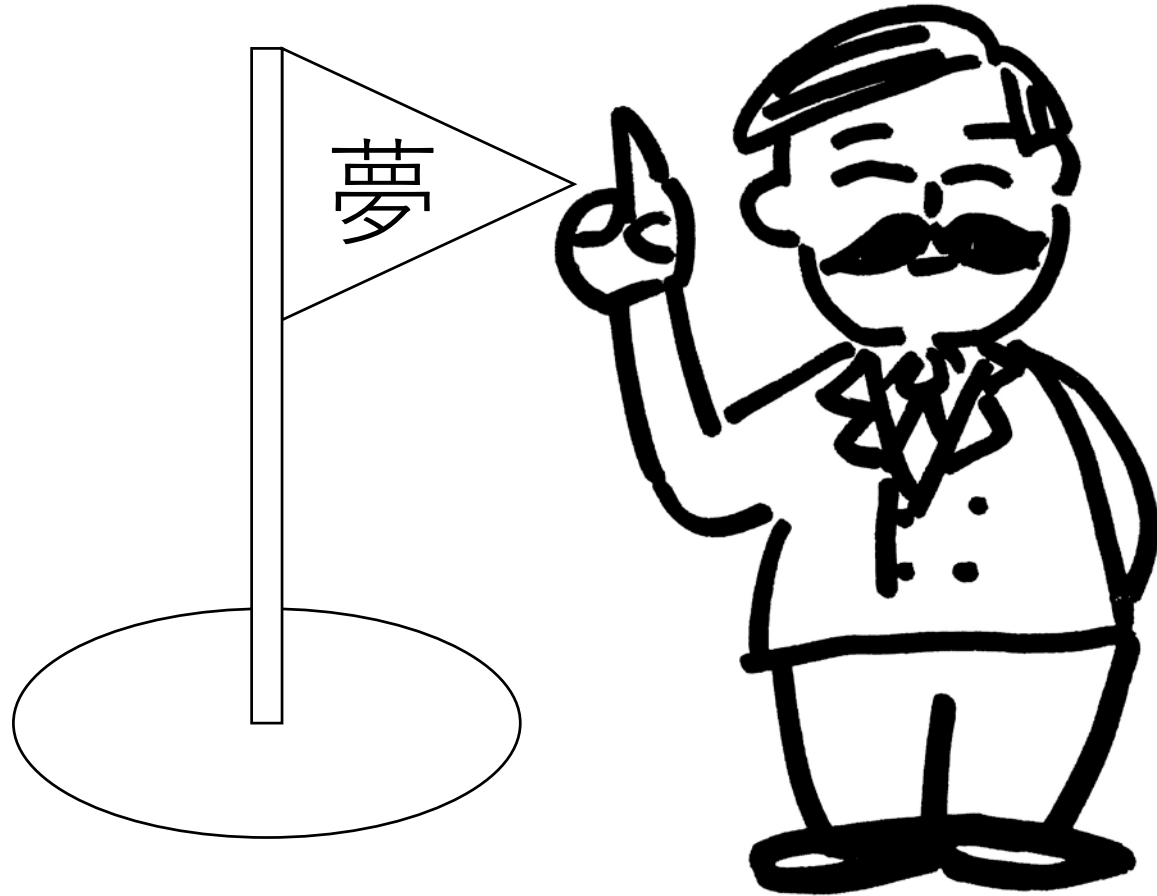
仲間を裏切らない人か？ごまかさないか？・・・

そんな人として大切な基準を我々はえこひいき無しにまず持たなければならない。

部下に相手が期待する自分を教える



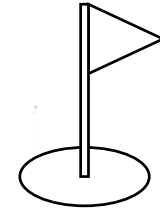
会社には大切なものがある



思い (夢)
方針 (方向性)
原理原則
自己判断
戦略・戦術
技術・スキル
定義 (知識)

目指すところを示しながら教育する

①まずは尻を叩く → 理不尽



会社の夢
会社の思い
会社の方針

②次に一緒にやる → 共感



③最後は先に行かせる → 自立



部下の成長12段階

