

# <上司として>

## 部下育成，部下指導は，明日の組織づくりそのものです

それは，今日より明日へ戦力を増強することです

それは，自分の後継者を育てることです

それは，明日の人材をつくっていくことです

それは，一歩先を見た仕事をしていることです

組織の力は，メンバーひとりひとりの力の総和以上にならなくてはならない

## 指導方針のチェック

スタッフの指導方針（どういう状態にしたいか）を明確にしている

スタッフの指導基準（何を，どうすべきか）を明確にしている

指導の期待値（どういうレベルにしたいか）を明確である

指導成果（どうなったか）の評価をきちんとしている

指導結果（どこが問題か）を必ず次に活かすような仕組みをつくっている

## 指導の仕方のチェック

① どのようなスタッフに育てるかの構想をきちんともっている

② 「仕事ができる」とはどういうことかを明確にしている

③ 仕事に対する要求水準・要望事項を明らかにしている

④ 仕事に求めるレベル・質は必ず明示している

⑤ スタッフに不足している能力・スキルをきちんと伝える

⑥ 不足スキル・能力の育成の仕方を工夫している

⑦ スタッフを育てるために意識的に仕事の割り当てをしている

⑧ 自分の仕事の代行・代役を割り振っている

⑨ スタッフを意識的に仕事先に同行させている

⑩ 自分と違う仕事の仕方でもある程度本人の裁量に任せる

⑪ スタッフの仕事の進捗状況についての目配りを怠らない

⑫ 仕事の標準・レベルから外れたスタッフの指導に時間をさく

⑬ スタッフの企画・開発アイデアが具体化できるよう見守る

⑭ スタッフの提案はカタチにさせるように支援する

⑮ 仕事に関する助言には丁寧に応える

⑯ スタッフの報告をきちんと聞く時間を必ず取る

⑰ スタッフの仕事ぶりの良さや姿勢はきちんと評価しほめる

⑱ 仕事のミスやルーズさはきちんと叱る

⑲ スタッフの質問にはできるだけきちんと答える

⑳ スタッフに新しい仕事を指示するとき意図を明確にしている