



彼女は入社して半年…
もう仕事をしっかりと
覚えてもいいころ
じゃないか？

間違っていることが
あればすぐに
指導・修正をしないと
だめだよ



部下の…
平山の成長が
感じられないんです

部長
城嶋 佳孝 (32)



…で話って
何かな

株式会社
ハブスブルク社長
品田 勝利 (37)



毎日手を抜かずに
部下の指導を
しているのですが…

すみません…

部下
平山 真理 (25)

でも城嶋部長の
言われた通りにやって
成果がでなかったんで…



何でダメ
なんだ！

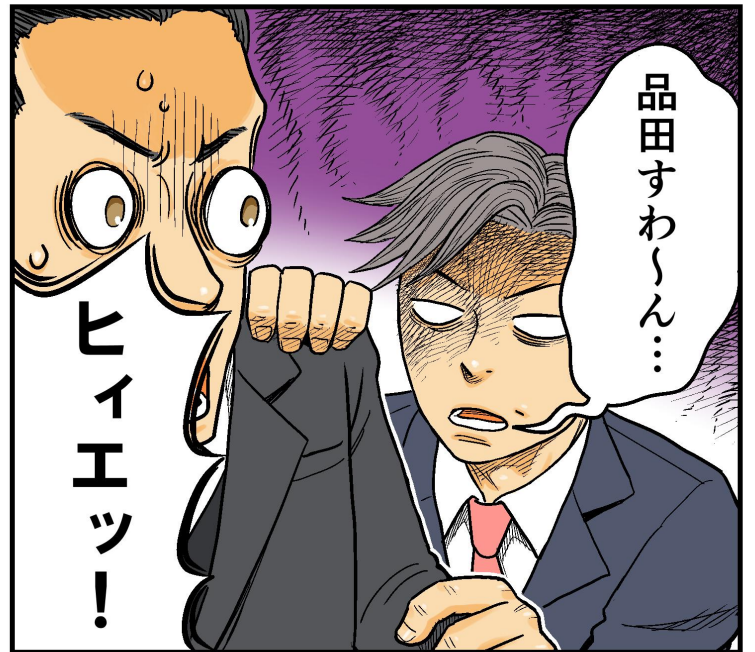
…一体…
どうすれば
いいんだ…



これは城嶋くんの
教え方とかやり方が
間違ってるんじゃないか？

でも…
見ている限り
細かくやり方まで
教えているようだし…

だーかー
らー





小姑上司城嶋さんは
現在平山さんの結果ではなく
プロセスを管理している
状態です

プロセスがしっかり
していないと
結果に繋がらないからね

城嶋さんが
こうしてああしてと
細かく指示をしていると

平山さんは
言われた通りにしか
やらなくなりますし

その結果に対して
責任を持ち辛く
なります

部長の指示通りやって
うまくいかないから

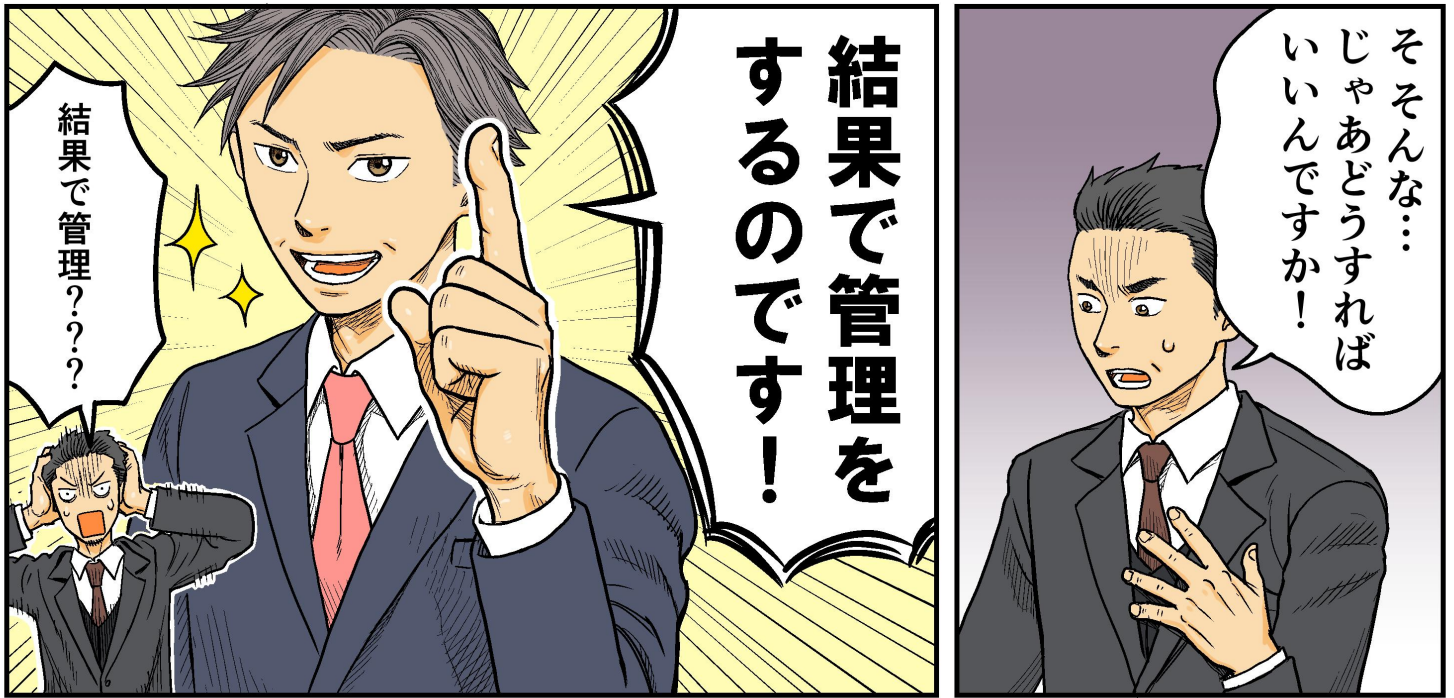
それは指示した
城嶋部長の責任でしょ



上司が面倒を見るのは
良いですが

『上司がなんでも
やりすぎて部下が
自分で考えない環境』
を作るのは

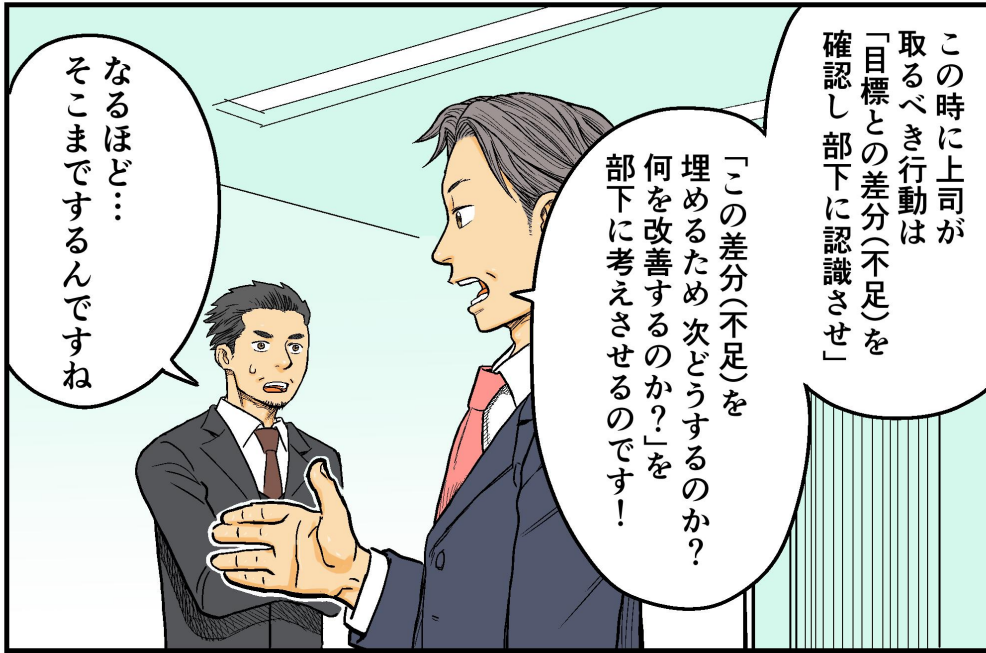
大間違〜い!



そそんな…
じゃあどうすれば
いいんですか!

結果で管理を
するのです!

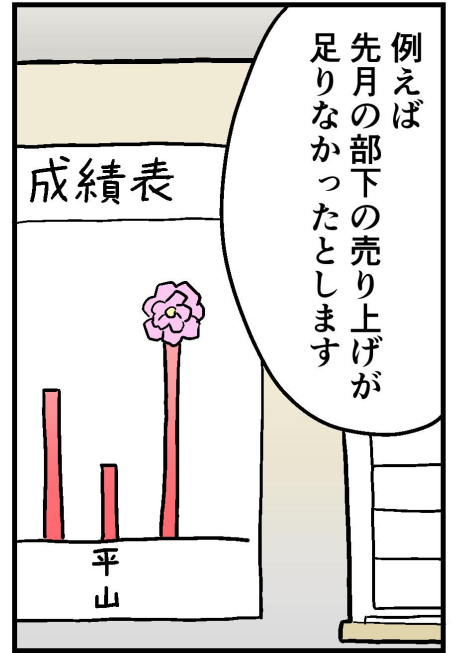
結果で管理???



この時に上司が取るべき行動は「目標との差分(不足)を確認し部下に認識させ」

「この差分(不足)を埋めるため次どうするのか?何を改善するのか?」を部下に考えさせるのです!

なるほど...
そこまでするんですね



例えば先月の部下の売り上げが足りなかったとします



しかし部下が提示してきた改善案が部下の業務スキルと合致せずやり切る事が難しい場合は

もう一段階下の『結果』を上司が設定し管理します

結果を設定したら上司は期限を待つのみです

1週間で15件訪問します!

がんばります!

...この子のスキルでは月々水曜日までに10件の訪問にした方がいいな



そうか...!
フォーカスしすぎて「これしろ!あれしろ!」と部下の考える機会を奪ってしまうのか!



でもおー
部長があー

そうですね
ですがそのプロセスは過去の管理はできませんし
プロセスについて口を出してしまうと部下は自ら考えることをしなくなり、言い訳の思考も強くなってしまいます



とは言ってもやはりプロセスが気になってしまいうだよね...

Step3. 必要なサンプルなどを用意する

Step2. 顧客のニーズを調べる

Step1. 可能な訪問数を出す

「次にどうするのか」という未来の「結果」を認識できているのかを上司は管理し

その精度を部下に求める事が最重要です！

そのとおくり！
「なぜできなかったのか」の話をするのは時間の無駄です！

上司がプロセスの管理をしてしまうと

部下はいつまでたっても指示されないと動けない人間になってしまうんだな

次はこうしようと 思います！

それができたら どうする？

できなかった場合は？

結果の管理

うちのかみさんにもプロセスの管理をしないように言おう！

脱ぎっぱなしにしないで！

風呂上がりに洗濯機にいれるから！

品田さん自身がプロセスの管理されているんですね…

はい！
プロセスの質を上げるのは部下なのです！

成長しようとする部下を阻害しないように

上司はしっかりと「結果」を管理してあげましょう！