



《今回のテーマ》は
課長の仕事力

お客様とお会いする時の参考情報としてご利用ください

課長は組織の要であり、牽引力です。他方、上からの厳しい督励と下からの突上げで、身も心もモミクチャにされる立場でもあります。しかし、サラリーマンにとって、この時期の過ごし方が将来を決める大切な時期です。「課長 島耕作」のように上司にきちんと物申し、部下に信頼される課長になりたいものです。

では、課長の仕事力とは何でしょうか。

1 第一は、業務目標の達成です。担当課の業務目標と部下の個人目標をつくり、Plan Do、Seeのマネジメントサイクルを効率的にまわし、マンパワーを有効活用して、業務目標を達成することです。これには、部下の業績・能力を評価することが伴います。

ただし、次の点に留意することが必要です。

(1) 仕事を進める場合は上述のとおりPDSの手順で行いますが、いまの時代は世代間の意識や価値観のギャップがあり、PDSを展開するに当たっても、部下と共に感じ、部下と共に話し、部下と共に働くという共感性が大事です。すなわち、部下との情報の共有、計画作りへの参画機会の拡大、評価に関し上司と話し合う機会等々です。

(2) 人は理論や理屈よりフィーリングや感情で動くものであり、部下を生かす対人関係能力が重要です。活発なコミュニケーションが必要となります。

(3) 経営トップや上司と話し合うチャンスを通して自部署の方針を形作ったり、目標達成のため他部門の支援を受けたり、上司の理解や協力を得ることです。

2 次に、部下を育成することです。部下を育てることは目標達成とイコールです。

(1) 部下育成の基礎は、相互信頼です。そのためには、課長自身が信頼に足る人であり、言行一致、情報の公開・共有化、課長自身の仕事への熱意などが求められます。

(2) 部下が満足感を感じるのは、困難な仕事を成し遂げた時、自分の能力一杯に仕事をやり成長したと思う時、自分の成果や力を認められた時、責任の重い仕事を与えられた時と言います。部下の自発性に期待して伸ばしていくのが上手な育て方といえます。

(3) 部下管理の3原則は、目標を与えること、部下に責任を持たせること、積極的に評価することです。

3 最後に、自己の能力アップを図ることです。

管理者として能力を高めるためにはぬるま湯から思い切って飛び出す勇氣が必要です。

自分のいまの能力レベルを確認し、取り組むべき課題を把握して、自己啓発援助制度を活用したり、研修に積極的に参加して、レベルアップを図ることが必要です。

なお、健康を害することは致命的です。徹底的に健康管理を行い、氣力を充実して、課長の仕事力を確実にアップさせましょう。

(参考情報)

○部下を動かすリーダーシップ	(0104-0938)
○いま求められる管理能力とは何か	(0103-0462)
○部下を育てることは目標達成とイコール	(1133-0109)
○できる管理者のタイムマネジメント	(0104-0939)
○管理能力強化計画を進める3つの基本原則	(0103-0485)
○課長の仕事力	(2009-0160~0247)
	()内は情報番号です

皆様が、お客様から相談をうけた時、「JRS経営情報」をちょっとした参考情報として提供されればお客様から喜ばれることは必定です。

なお、お客様にコンテンツをご提供する場合には最初のページに「サンプル」と表示してください。また、お探しの情報が不明な場合はご照会ください(0120-89-0240)。