

経営のヒント21 結果管理とは！

「結果管理」から「プロセス管理」に変えることが部下の成長につながる

「ミスの叱り方で上司の価値がきまる」

悪い上司の共通点」

…それは、「結果管理」だけを重視すること。

「結果管理」だけを重視する上司についての部下は実につらい。
結果が悪いといつも駄目じゃないか！」と頭ごなしに怒鳴られる。
部下の立場では、「今後、頑張ります」や「言い訳」だらけになる。
そしてだんだんやる気を失ってくる。

この「結果管理」の誤りは、上司が仕事を結果から捉えようとしていることだ。
しかし、部下の仕事がうまくいかなかった原因は結果の中にあるのではなく、
結果がでる前のプロセスの中に潜んでいるものだ。

では、「結果管理」から「プロセス管理」にするには？ どうすればいいのか？

その答えは簡単だ。

「途中で起きた問題点」を部下との対話（説教ではない）によって導き出し、次から同じ失敗が起こらないようにすればいいのである。

何故、対話か？

上司が一方向的にミスを追及しても部下は押し黙るだけ…。

まずは、部下に「問題の所在を考えさせ、話をさせる」

問題の本質である原因を自分に問いかけ、回答を出す訓練になるからだ。

大切なことは、今から、これからである。

進捗状況がどうなっているのか？ が重要なのである。

部下の問題点を現在進行形で把握するのが「プロセス管理」なのです。

経営のヒント

上司の役目は、部下がよい結果を出せるような環境を用意すること！

そのためには？ どうすればいいのか？

- 1, 「結果管理」から「プロセス管理」へ
- 2, 問題の本質を部下との対話の中で、部下に気づかせることが大切。
- 3, 過去のことより、現在進行形の問題点を把握する。

～～～問題の本質・その背景を見つめる！それが重要だ！～～～