

若手社員との接し方が難しい…

昨今は管理者が強く言えば、すぐ部下から「パワハラでは」と言われる可能性が多分にあります。また、退職してしまう恐れもあります。さらには、精神的に病んでしまうことも考えられます。

したがって、若手社員にどう指導すればよいのか悩む管理者が増えています。そのため、自信を持って接しられなかったり、言いたいことを我慢してしまうことがあります。また、本来部下に行ってもらうことも、抵抗が嫌で、自分でやったりします。その結果、管理者側が強いストレスを感じかねません。

したがって、若手社員との効果的な指導法を修得する必要があります。

しかし、実は重要なのは指導法修得以前なのです。それは、言うまでもなく“部下との信頼関係”です。同じ言動でも、パワハラと言われるケースと、そうならない場合があります。それは、信頼関係の有無に因ります。したがって、管理者は、まず部下との信頼関係を構築することが重要です。

では、どうすれば良いのでしょうか。以下が信頼されない上司の言動例です。

部下から信頼されない上司の言動例
1. 部下のミスや失敗の責任を自分がとらない
2. 部下からの相談に明確に回答しない。放置する
3. 上司から言われたことをそのまま部下に伝えるだけ
4. 整理・整頓不足で、机上が汚い。
5. 雑用を自分でしない（例：後片付け、掃除、備品補給）
6. 部下の話聞くより、自分の話が長い
7. しかも、結論がよくわからない
8. 若い部下にムリに合わせようとする（例：若者言葉の使用）
9. 部下に自ら話しかけることが少ない
10. 部下の接し方が公平でない（例：年上部下の問題行動を放置）
11. 自分に甘く、ちょっとしたルール違反をする（例：書類提出納期）
12. そもそも部下に興味が薄く、部下のことを知らない

このように見ていくと、信頼関係構築のポイントは、実は“人間力”にあると言えます。もう肩書が上と言うだけで信頼される時代ではありません。そもそも本来、肩書は役割の上下であり、人間の上下ではありません。そういう意味からも、管理者は、まず“人間力”を高めることが必須なのです。しかし、上記のような言動があっても、部下が直接指摘することは少ないでしょう。つまり、人間力の重要さに気がつかないケースがあるのです。

弊社では、人間力の重要性に気づいてもらい、その上で育成能力を修得する多くのお手伝いを実施しています。

是非、ご興味ある方は、ご連絡を下さい。



> お問い合わせはこちら