

第21回 ジェイカレッジ 宋文洲さん よくなる会社のリーダーシップ

管理職レベルのリーダーシップの基本 会社一つ止められない人間に、どうしてリーダーシップを取れるか

普段から自分をしっかり意識する

お世辞を言つてると、そのうち真実を見失う

自己責任という言葉 会社でサラリーマン 家でサラリーマンしてませんか?? 「小遣い」の話 旦那さんがリーダーシップ放棄してませんか??

「誰のおかげで食わせてもらって〜」 人間としての態度

リーダー(大統領級)に必要なことは、目的を絞ること

「良い会社ってなに?」 逆も。「良い会社にします」

よくなったかどうかすぐ分かる よくなっていないなら、「データから」悪いところを見る

毎日、数字を出してある。

具体論とビジョン(目的)

精神論はいらない!

ビジネスに持ち込んでも仕方がない 逆に本質が見えなくなってくる

満足度を上げることも 精神論になってしまふ

なぜ、「部下が分からない」ことが分からないか

「なぜ部下は分からない?」にたいして

分からないことがあっても、判断しなきゃならない

日本は逆 リーダー育たない 自分が泥を被って、部下に花を持たせるべき 業務価値に繋がらない

リーダーは責任を持つ 作業の分担 部下は作業をしっかりとこなす

整備する人が二人以上いると、行き先でバタニングするおそれがある (秘書が二人いるようなもの?)

例: 行列整備 作業を分担することに意味がある

一箇所でも落ち度があつたらSOUT

欧米人は自己中、よくある誤解 日本人は協調

特に対抗意見の議論、社員に意見を言わせる 根気よく待つ

お互いに削りあってくならないように、切確琢磨とも言うけれど。

リーダーの本当の役割

いかに「社員に楽をさせて」「会社の業績をよくするか」というのが本当のリーダー

偉くなる必要はない

人間としての地位(日本語) よくやつた!(英語) 言葉の問題

リーダー と 偉くなる ことは違う。

偉い人にある言葉

部下は 上司に 気を使う。 以心伝心、しますか?

上司は 部下に 気を使う...の? 便利です

座席、決まてない ソフトブレンの座席

部署間の壁を無くす 逆に、「二日間同じ席に 連携しやすい 座ってはいけない」と決めた

偉い方言いにくい 悪い情報が挙がってこない

(佐藤伝さんもいった) **必ず 死滅 だけです**

必死になったからって.....

家族すら無理なのに、なぜ赤の他人にできる?! モチベーションを引き出せない

具体例を出してくれない

現場で処理するか? 例えは... 進んで責任を取るように 電話で済ますか?

これが本当の課長の役割

過去のデータからアドバイスしてあげるべき

「偉い」という事の問題

NHKの番組VTR

美徳

伝説というのは作られる物 あとから作られる

偶然から波に乗る事も多い

お客様は神様=ワウ 買って下さい、と 提案できるわけではない

営業マンに暇はない 売ることではない 電話アポ、メンテナンス、etc 営業マンがやるべきじゃないことも やらせている

物作りは上手く行った そこに満足し続けてはいけない

情報がない

なぜ必要か答えられない 日報など意味がない 時間もムダ

新しいやり方 携帯電話を使った日報 フォーム形式

統一性 情報の一元管理 上司も見やすい

ちょっとした 感想とか雑談

日本人って丁寧です 拍手 先生と呼んでくれる

JALとの関係 アドバイザー

リーダーという日本語。

あいまい

ガキ大将も 課長も 部長も 社長も (総理大臣も)

ターゲットによって中身は変わる 社長向けとか 中間管理職向けとか

ソフトブレンが相手をする対象 今の状況は 中間管理職

よくない会社

中間管理職に動いてもうら必要

まずはアンケート

じゃあどうしたら動いてくれる? 「何を管理するんですか?」 部下、人

「部下の何を管理?」 モチベーション 行動

「あなたが平社員の時、上司に管理されてどうでしたか?」 「嫌」でした

「矛盾」というものを考えよう

気がきかぬを作る

「自分が気づく」事が大切 リーダーって何だろう

信じてきたことと違う 言われて、考える

知恵で判断 何となく、思いつく

Q&A

なぜ、講演を止めちゃうのか

ただ「ありがとうございました」「勉強になりました」という言葉だけでは嬉しい...から? 自分が勉強にならないから 同じ事を言い続けるのも疲れる

講演が好きなら、とは 教育が好きなら

好き勝手やってしまえばいい 自分がリーダーかつ部下になってしまえばいい

上司を持ったらどうする? (部下の立場から) 社員が辞めないうら、会社も安心してしまふ 働き方に問題がある

財務などに関する提言は?

もともとはそつが担当だった。 残業の業務録を 1時間ごとに付けさせた 残業、激減。

5回のWhyで原因説明 ムダな「習慣・慣例的な物」を 止めさせる

仕事を増やす前に、削つてあげる提案をする

「効率化」「合理化」という言葉 結構悪いイメージで 使われている

プロセスのマネジメント 何かをやるのではなく 何かを止める

「戦わずにして勝つ 止めることを決める