

C O N T E N T S

- 【1】セミナー報告
- 【2】2011年度「目標管理推進者養成研修」日程決定！！
- 【3】少年硬式野球チームのコーチと目標管理(10)
- 【4】適材ヲ適所ニ就ケル VS 適所ハ適材ヲ生ム
- 【5】声の力
- 【6】リーダーシップ - CMBO基礎講座 (10)

MBO(目標管理)実践支援センターの考え方

【1】セミナー報告

生き生き施設セミナー終了
三宅講師によるセミナーが11月17日に終了しました。スマートフォンを用いた情報システムを使って、毎月の目標を設定し、お互いの仕事を認知することによって、介護施設職員の間人関係を良くしていこうというものです。「介護人材Q&A」の1月号で紹介されます。

実践評価者訓練セミナー終了
中嶋講師によるセミナーが10月13日に終了しました。評価力調整会議を充実させるためのノウハウを提供。社内プロモーション用のDVD教材を紹介させていただきました。

【2】2011年度「目標管理推進者養成研修」日程決定！！

次年度も京都、北白川セミナーハウスで開催します。

第35回 目標管理推進者養成研修
開催日時：2011年6月7日(火)～6月10日(金)
会場：関西セミナーハウス
京都市左京区一乗寺竹ノ内町23
<http://academy-kansai.com/>
参加費用：190,000円(食事・宿泊費込、消費税別)
定員：最大15人

第36回 目標管理推進者養成研修
開催日時：2011年12月13日(火)～12月16日(金)
会場：関西セミナーハウス
京都市左京区一乗寺竹ノ内町23
<http://academy-kansai.com/>
参加費用：190,000円(食事・宿泊費込、消費税別)
定員：最大15人

【3】少年硬式野球チームのコーチと目標管理(10)

【三塁コーチャー】
またもや野球の話ですが、今回は"三塁コーチャー"です。
公式試合の際、私の主な役割は三塁コーチです。少年野球の三塁コーチは本
当に勝敗を分けるプレーにつながるため非常に大切です。相手チームの外野手
の肩の強さ、ボールが正確に返ってくるチームなのか、来ないチームなのか？

ランナーの子供一人ひとりの足の速さ、機敏さ、スタートからトップスピードになるまでの時間等、様々なことを頭に入れて、指示をしなければなりません。日頃から子供達と会話を重ねて、子供達のものの考え方、失敗するとどのような気持ちになる子供なのか？等、精神的な部分でも理解をしていなければなりません。

子供達との付き合いも長い子だと6年くらいになり、ある程度自信を持って試合でのジャッジをしていると思っていますが、それでも、やはり瞬間的な判断で間違いも起こります。審判が「アウト！」と言った瞬間、周りの目は三塁コーチに・・・「あれは暴走だよ」・・・と。逆に、安全にランナーを止めた後に送球が若干反れると・・・「いまはGoだな」・・・と。更に、その逆もあって、明らかな暴走でも、たまたま送球が少しそれで審判が「セーフ！」と言った瞬間は・・・「あれは結果オーライだな」・・・と。

結果で判断できるギャラリーと瞬間の判断で動かさなければならない三塁コーチでは違いますよね。

会社でもこんなこと沢山ありませんか？ 結果だけを見て、文句や講釈をする上司なんて・・・身勝手だと思いませんか？

ちなみに私達のチームでは監督は一切三塁コーチを責めることはありません。結果だけで判断することは意味が無いと明確に言っています。逆に三塁コーチが暴走してしまった子供の盾になり、アウトになったのは僕のせいだから心配するなと言いつけてくれるから、子供達が前向きな走塁をしてくれているんだと言ってくれます。

その言葉が何よりの褒め言葉です。

でも・・・たまには「今日の勝因は三塁コーチだな！」って周りに言わねえです。

皆さんの周りの三塁コーチは誰でしょう？ たまには褒めてくださいね。
イケメンコーチ

【4】適材ヲ適所ニ就ケル VS 適所ハ適材ヲ生ム

適材適所を心がけて実務上の工夫を重ねれば重ねるほど、その実現のハードルが高くなるという矛盾を感じたことがあります。

たとえば、適材と適所のマッチング精度を高めるために、人情報と仕事情報の双方の中身を充実させた時です。人情報は、経験した仕事、研修の受講履歴、アセスメントの結果、キャリア志望、異動希望等を調査や自己申告によって収集しデータ化し、一方の仕事情報は部門管理者から当該部門の主要な仕事に求められる能力、経験、適性を聴取し、イントラネットや冊子で公開していきました。しかしマッチングの精度は高まらないのです。理由は単純で、マッチングの検索条件が多くなればヒットする件数が絞られるのは当然のことです。だからといって条件をゆるめたら、役に立たないリストが出てきます。

そんなときに、お世話になっていたコンサルタントからいただいたセッションが「適所適材」という言葉でした。言わんとするところは、人事異動には「適材適所」と「適所適材」の二面性がある、社員の適性や経験や希望を把握してそれにふさわしい仕事やポストに就けるのが前者なら、後者はまずは仕事をやらせてそこから新しい適性や能力を開発していくやり方だということなのです。いわゆる「器が人を育てる」というやり方です。

必ずしも「したこと」や「したいこと」ではなくても、仕事やそこでの周囲の期待に応えようと懸命に努力しているうちに新たな能力が開花し一皮むけた経験は、多くの方が持たれていることだと思えます。

人と仕事のベストマッチングという錦の御旗にとらわれすぎてその精度を技術的に高めようとするよりも、良質な仕事経験が人を伸ばすということにこだわるの方が方法論的な広がりが見込めます。人事異動を通じて人を活かすことの重要性は言うまでもありませんが、人を活かす仕事やマネジメントが土台に合っただけでこそより持続的で広範な影響を及ぼします。人事担当の関心は、人事異動のタスクを超えて、現場の仕事やマネジメントがいまどうなっているか、のぞましい状態を作り出すには何が必要かに向けられるべきで、それこそが人事の現場主義ではないかと思えます。

三宅敬司（パートナー）

【5】声の力

筆者は、兵庫県伊丹市で開催される「世界の音楽シリーズ」というコンサートを楽しみにしています。このシリーズは、高野山の声明から北欧のフィドル、ベトナムの民俗舞踊と、様々な世界の音楽を聴かせてくれます。

先週、初めてゴスペルを聴きました。アメリカの教会の聖歌隊の歌です。お父さんが指導者兼ピアノ、息子さんがキーボード、奥さんが8人の合唱隊の中心メンバーという家族的な聖歌隊。比較的ポピュラーな曲を歌ってくれたようで、私がかつて知っているアメージング・グレイスやハッピー・デイなどが歌われました。

アメージング・グレイスを聞いているとき、自然のうちに涙が出てきました。英語の歌詞が理解できていないにもかかわらずです。聖歌隊の声が、自分の心の深いところに直接届いた感じ。このような感覚は、以前に奈良県の天川神社で聞いたアマゾン奥地の女子高校生の祈りの歌を聴いて以来の感覚です。祈りを神様に届けようとして歌う声のお裾分けが、私に届いたのかもしれませんが。

人の心に届く声を発する、そんな人間でありたい。改めて、気持ちを整えています。

(中嶋)

【6】リーダーシップ - CMBO基礎講座 (10)

CMBOでは、職場のリーダーの役割を重視します。その背景にあるのは、1.日本の管理者の概念化能力を高めたい、2.マネジメントのあり方を創造的なものにした、つまり、組織をマネジメントすることを知的な実務にしていきたいという想いです。

このような目的を実務化しているのが、「職場使命の熟考」というステップです。このステップでは、職場に対する利害関係者の期待についてじっくりと考え、利害関係者に対する貢献を軸に職場の存在理由を明らかにします。また、職場使命を部下が受容することによって、各担当者が自分の仕事を職場の存在理由と関連づけながら理解を深めることを可能にしたいわけですね。

職場のリーダーが、その職場の存在理由についてもっとも説得的な話をできる、同じ実務を遂行していても、リーダーが語る職場の存在理由によって仕事の魅力的にもつまらぬものにも感じられる、そのように考えています。

代表 中嶋哲夫

MBO(目標管理)実践支援センターの考え方

MBO(目標管理)実践支援センターはMBO(目標管理)を組織内で展開するためのノウハウを蓄積し、人事担当者に提供するためのセンターです。営利事業と非営利事業を組み合わせることでこの機能を果たしていくつもりです。

<http://mbo.mcp.co.jp/>

編集・発行 / MBO(目標管理)実践支援センター

\ / 代表 / 中嶋哲夫 <http://mbo.mcp.co.jp/>

事務局 / (株) M C & P TEL:06-4706-3312

最後までお読みいただきましてありがとうございます。

このメールマガジンは、センターの講師陣が出会った方々に感謝の気持ちを込めて送らせていただいています。もし、ご関心のない場合には、ご面倒ですが解除の手続きをお願い申し上げます。

このメルマガを読んでもらいたいお知り合いをぜひご紹介ください。

メルマガの配信停止を希望される場合は、下記「お問い合わせフォーム」にて、MBOメルマガ配信停止希望 とご記入の上、送信願います。

<https://secure.mcp.co.jp/contact.html>

このメールアドレスは配信専用となっております。
返信いただいても対応はいたしかねますのでご了承ください。
ご連絡は下記のアドレスまでお願いいたします。
mbodoor@mbo.mcp.co.jp

本メールの無断転載・複製を禁じます。