

C | O | N | T | E | N | T | S |

- 【1】2010年公開研修予定決定！
- 【2】少年硬式野球チームのコーチと目標管理(5)
- 【3】現場のことがわかっている人
- 【4】人間ドック
- 【5】職場での関わりーCMBO基本講座(5)

◆◇MBO実践支援センターの考え方

【1】2010年公開研修予定決定！

★目標管理の本格的セミナー

- 第33回 目標管理推進者養成研修 開催日時: 6月15日(火)～18日(金)
場 所: 関西セミナーハウス(京都)
- 第34回 目標管理推進者養成研修 開催日時: 12月 7日(火)～10日(金)
場 所: 関西セミナーハウス(京都)

★データに強い人事を目指す

- 人事データの活用法セミナー 開催日時: 7月 6日(火)
場 所: MC&Pセミナールーム(大阪)

★実践のなかで管理者の評価力を高める

- 実践評価者訓練セミナー 開催日時: 10月13日(水)
場 所: MC&Pセミナールーム(大阪)

★介護施設のための

- 生き生き施設づくりセミナー 開催日時: 11月17日(水)
場 所: MC&Pセミナールーム(大阪)

※セミナー詳細は決まり次第お知らせいたします。

◎お知らせ◎

1. 大手前大学通信教育学部 人的資源管理論
当センター代表・中嶋が、新設される大手前大学通信教育学部で人的資源管理論を担当します。八代充史先生の「人的資源管理論」(中央経済社)をテキストにします。科目等履修生という形での受講も可能です。
大手前大学HPはこちら→<http://dec.otemae.ac.jp/>

2. 電子出版を試みてみます。

4月をめどに電子出版を試みたいと考えています。目標管理を組織内で推進するための諸ツールを順次、ダウンロードできるよう準備を進めています。

【2】少年硬式野球チームのコーチと目標管理(5)

【ライパチ】

またまた、野球の話ですが、今回は世代間ギャップについてです。

自分では若いと思っても、私も40代中盤です。

私達の少年時代は野球の下手な子はライトで8番バッター、つまりライパチとイメージが出来ていました。8番バッターはともかく、ライトというポジションへの偏見が明らかにあったと思います。ところが、近頃は違います。ライトというポジションは外野の中でもとりわけ人気、イチローをはじめとした子供達が注目する選手にライトを守る選手が多いからでしょうか？子供達の間ではライトに限らず、外野手全体の価値感を決して低くないようです。

一方、親の世代はON(王・長嶋)時代も多く、内野手に対する価値観が高く、相対的に外野手に対するイメージが悪いのか、自分の子供が外野手に選ばると少々不満げな表情をする親も、ちらほら。なかには外野手に選ばれて満足している子供に対して内野手を勧める始末。面倒ではありますが、私はコーチとして子供のやる気が失せないように、親達の価値感を変えさせる仕事しなければなりません。(結構、少年野球のコーチは大変なんですよ)

時代が変わり、世代が変わり、価値観が変わっているにもかかわらず、自分達の価値観からなかなか抜け出すことが出来ない。

会社の中でも若い部下達が目指すものが変わっていることに気づかないまま、これまでの自分自身の価値観を押しつけてはいないでしょうか？目指す人材像をしっかりと聞いて、目標を持たせてあげて欲しいものです。

イケメンコーチ

【3】現場のことがわかっている人

先日、友人と和歌山の紀ノ川流域を旅行した。
ここは由緒ある古刹が多い。根来寺、粉河寺を一日かけて訪れた。

「・・・」とシャッターをきる人。建築とか構造に関心がある。
「ああ」と声にならない声の人。荘厳で神聖な空間を全身で感じている。
「秀吉が攻めたのか・・・」とつぶやく人。歴史に思いをはせている。
「大きいね・・・」と感心する人。経済的基盤な何だろうと考え始めている。

同じ景色を見てもそれぞれで感じ方が違う。
その人らしい「知りたい何か」がある旅は楽しい。だからまた行きたい。

現場のことがわかっている人事担当者—その人ならではの視点で現場を把握している—にも、現場に対してその人らしい「知りたい何か」がある。
それが今日明日すぐ必要とされる情報の収集ではなく、持続する問題関心にもとづいて時間と機会をかけて集められ多面的に考察されたものだから価値がある。

「知りたい何か」は、仕事を通じて実現したいこととつながっている。それを決める大きな要素のひとつはその人の仕事観、もうひとつは属する部門の使命ではないかと思う。

どちらとも、熟考し実践をくりかえして自分のものになる。

だから自分のことばで現場を語る人はすごい。

実務のプロとして背負っているものがある。

三宅敬司(パートナー)

【4】人間ドック

今日、人間ドックを受診して帰ってきました。バリウムと下剤が入った複雑な状態になった腸を抱えながら、原稿を書いています。

筆者は、毎年2月に人間ドックを受診します。この年になると、何か具合が悪い場所が見つかるのではないかと、心配しながらの受診ですが、今年は「何も問題ありません。たばこ以外は！」とお医者さんに言われました。

検査終了後、ほっとして、玄關脇の灰皿を探しましたが、昨年までそこに存在感を示していた灰皿が、撤去されていました。

大きな反対が出ないよう、徐々に灰皿を撤去していく禁煙運動のあり方は、組織運営の力学に通じると思います。

(中嶋)

【5】職場での関わりーCMBO基礎講座(5)

CMBOでは、個人目標を設定する前段階の作業として役割マトリックスを作成するミーティングを想定しています。この作業には二つの目的があります。第一の目的は、職場目標との関連で自分の仕事をとらえる力を高めること、第二の目的は、職場メンバーの相互の関わりを強めること、第三の目的は自分の担当業務に納得が得られること、です。

職場メンバーの関わりに注意を向けることには、大きな効果があります。自分の仕事を他の人が担当する仕事との関わりでとらえる力、すなわち、自分の仕事を他の人の仕事へのお役立ちととらえる力が身につくからです。それによって、美しく言えば、社会連帯的支援(ソーシャル・サポート)ができる職場となりますし、汚く言えば、相互監視によってサボることができない職場ができるわけです。

一方、自分の仕事を他の人の仕事へのお役立ちととらえる力は、次の効果も生み出します。それは、仕事を自分の「占有物(Occupation)」ととらえるのではなく、仕事を「お役立ち(Profession)」ととらえる効果です。職場での私たちの仕事は、「磨いた腕のコンテスト」ではありません。職場にどれだけ役立ったかが問題です。また、企業としては成果にどれだけ役立ったのかが問題です。つまり、役立ちどころを見つけることによって、それが、腕を磨くことへの動因となるわけです。「人に役立ち、ありがとうといってもらえることがうれしい」という素朴な気持ちを大切にすることから、専門性が高まり始めるわけです。

代表 中嶋哲夫

◆◇MBO実践支援センターの考え方

MBO実践支援センターはMBOを組織内で展開するためのノウハウを蓄積し、人事担当者へ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、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実践支援センター
代表／中嶋哲夫 <http://mbo.mcp.co.jp/>
事務局／(株)MC&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、代表中嶋や講師陣、研究協力員、

そしてセンター事務局員に関係性ある方々へご案内しています。

- 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。