

## ナンバー 2、ナンバー 3 が楽をしていませんか？

皆様の会社では、各部署のナンバー 2・3 が、その役割を果たしていますでしょうか。

当然、ナンバー 2・3 にはマネジャーの補佐が求められます。その役割を果たしていればいるほど、マネジャーは、より本来業務に注力することができます。結果として、強いチームの創造につながります。

しかし、ナンバー 2・3 は、周りから指摘されにくく、責任もマネジャーほど大きくはありません。また、プレイヤーとしての力は充分あり、担当業務は遂行できるでしょう。ある意味、非常に楽なポジションとも言えます。

そのため、**自律・自制が弱いと、本来の役割完遂よりも、自分の担当業務だけに目が行ってしまふことがあります。**

ナンバー 2・3 の陥りがちな言動例
1. 自分のことさえやっていれば良いと考え、チーム運営は、マネジャー任せ
2. チームの目標が未達でも、強い問題意識がない。そもそも、チームの目標数字・実績が頭に入っていない
3. 結果さえ出していれば良いと思い、上位方針を重視しない
4. 上司から、あまり言われないため、自分のやりたいこと、好きなことが中心となる
5. 上司とのコミュニケーションを自らとろうとしない
6. そこそこできるので、自分に満足し、成長速度が低下している
7. 部下・後輩指導を本気で行っていない。声かけも少ない
8. 結果を出していることで、自分勝手な言動をする 例：ルールを守らない・行事（掃除等）に参加しない・直行直帰が多い・後工程に迷惑をかける
9. 上司の指示を守らないことがある
10. 既存業務に偏り、新しいことにチャレンジしない 例：営業＝既存客対応中心

このような状態では、チームを引っ張るどころか、足を引っ張りかねません。したがって、このようなナンバー 2・3 がいる場合、**チームを強くするためには、マネジャーの強化だけでは不十分です。**

むしろ、必須なのはナンバー 2・3 の強化・教育です。しかし、プレイヤーとしての実力もあり、マネジャー職でもないことから、このクラスは教育が疎かになっていないでしょうか。

弊社では、マネジャーのみならず、ナンバー 2・3 を強化するためのお手伝いを数多く実施しています。

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

