

チームの上層部に一体感がありますか？

前回、「ナンバー2・3が楽をしていませんか」と問題提起しました。

楽をしているチームでは、当然、マネジャー・ナンバー2・3の一体感は乏しいでしょう。それを、他のメンバーが見て、どう思うでしょうか。「チームワークを大事に」と言われても、納得しないでしょう。また、4月に入社した新入社員が配属部署の実態を把握してしまう頃です。入社時に、「当社は皆、仲が良く、働きやすい会社です」などと説明されていれば、「話が違う」となるでしょう。チームの一体感は、上層部の一体感の有無で決まると言っても過言ではありません。

しかし、上層部の一体感の乏しさは、ナンバー2・3だけの問題ではありません。当然、マネジャーの問題でもあります。特に、プレイングマネジャーに、以下のような問題が見られることがあります。

一体感を作れないマネジャーの特徴
1. プレイヤー業務の忙しさを理由に、部下との対話時間が少ない
2. チーム全員が本音を言える場を作っていない（コロナが終息に向かっても）
3. チームをどうしたいのかビジョンを示していない
4. チーム全体の最新業績状況をメンバーに周知徹底していない
5. プレイヤーとして優秀であるが故に、部下の能力を低く見てしまう
6. マネジャーがナンバー2・3に遠慮があり、自ら対話実施を働きかけない
7. ルール違反等、問題行動があっても、明確に注意しない（特にナンバー2・3やベテランに対し）
8. 本来、対話を補助する目的である日報等を有効に活用しない
9. そもそも、メンバーの日報を、その日、もしくは翌朝に読んでいない
10. メンバーの研修等があっても、参加前の動機づけ、参加後のフォローが乏しい

特にナンバー2・3に対しては「任せて大丈夫」と安易に考え、対話が少なくなりがちです。また、本来はチーム運営を、このクラスに一部任せる必要があります。しかし、ナンバー2・3の多忙さを見て、自分が抱え込んでしまいがちです。

ただし、それでも、すぐにチームが崩壊するわけではありません。そのため、問題だと思いつつ、改善する決意まで高まらず、放置状態になってしまうのです。いわば慢性病の状態です。その結果、気がついたらチームの業績未達が常習化したり、若手の離職が起こったりすることとなります。

弊社では、プレイングマネジャーがマネジャーとしての責務を果たす決意を醸成するお手伝いを数多く実施しています。

なお、マネジャーとナンバー2・3クラス研修をセットに行うと、効果が間違いなく高まります。

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