

社員教育 ⑤

"つぶしていませんか？女性社員を"

(株)CDMコンサルティング
代表取締役 / 研修講師
林 三津子

かつて、このタイトルを「つぶしてませんか？女性社員を」と読み、顰蹙をかった職場上司がいた。しかしそのような失態をしてしまうくらい、女性社員に限らず、部下の良くない行動によるモラルやモラール(やる気)低下の問題で、頭を痛めている上司は少なくない。

それでは、それに対する上司のコミュニケーション能力は、また、それ以前の問題として、上司自身のモラルやモラールのレベルは・・・？？先日、職場上司対象の研修会において、「部下の意見を聴いたり、悩みの相談にのったりしていますか？」と質問に、多くの職場上司(特に男性)は「できていない」と答えている。時間がない、忙しいが、その主な理由らしい。

それでは、「時間があればできますか？」との問いかけには、「指導法がわからない」「部下との接し方がわからない」といった答えが返ってくる。そこでもう一步掘り下げ、「それでは、部下の問題点に対しては、適切な指導をしていますか？」と尋ねてみると、「うるさい上司と思われたくない」「部下に嫌われたくない」、等の理由から、見ない、聞かない振りをすると、『モチャホラ』出てきた。その気持ちはわかる。

元来、日本人はその良し悪しは別として、自分が人からどう見られているのかを、大層気にするところがあり、できれば「嫌われたくない」「煩い人だと思われたくない」といった思いから、あまり人前で意見を述べたり、積極的に行動したりしない習性がある。それらは、ある面、美德と賛美される部分でもあった。

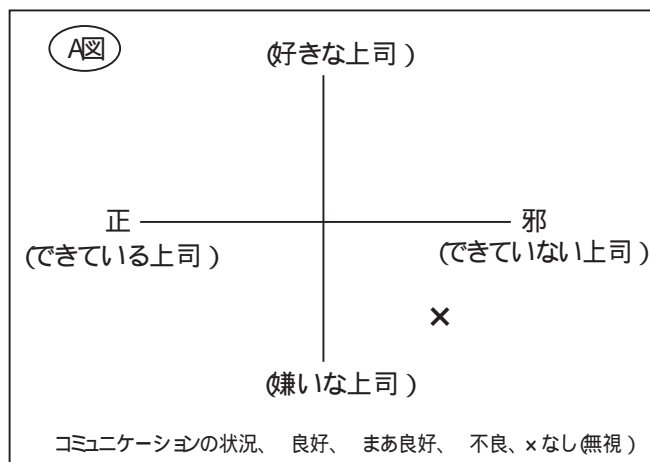
しかし、職場上司にとっては、この「嫌われたくない心理」が仇となり、結果、自身のマネジメント能力は勿論のこと、部下のモチベーション(動機づけ)を向上させられないことに繋がる。

では、部下の問題点を指導する上司が、果たして嫌われる上司なのだろうか？

先日、ある女性社員研修で、「上司とのコミュニケーション」についてグループ討議をした。その際、自分の問題点(課題)について上司から指摘を受けた場合、あなたは素直に聞けますか

？」と質問に対し、好きな上司の話は素直に聴けるが、嫌いな上司には素直になれない。ましてや、自分が出来てもいない上司から言われたくはない、とのシビアな回答があった。もっともなことである。

詳細は、(A図)の通りである。



解説すると、のように、できている、そして好感もてる上司から指摘を受けた場合は、素直に話が聴けるし、改善しようとも思える(評価〃)、また、の、できていない、でも好感もてる上司からの指摘は取りあえず聞ける(評価〃)。

問題は、ゾーンの上司である。の、できていても、嫌いな上司からの指摘は素直に聞けない(評価〃)、ましてやの上司は論外で、できてもない嫌いな上司から、指摘を受けるととても腹が立つ、無視したくなる(評価x)、とのこと。

ものごとの判断は「正」「邪」が基本と頭では理解していても、女性社員の「ものさし」の基準は、字の如く好きも嫌いも「女偏」(あくまで好きか、嫌いかである。これは、女性に限ったことではなく、若い世代にも共通することである)。

そこで、部下と良好なコミュニケーションを図るために、上司は、とにかく嫌われていけないのである。

それでは、部下の問題点を指摘すると、果たして上司は嫌われるのだろうか？

いはいえ、上司の偉そうなものの言い方や態度、自分本位な行動等、問題点は、どうやら上司の表現法やコミュニケーション能力にあるようだ。それが原因で、上司とのコミュニケーション・ギャップに悩み、やる気や能力を活かしきれずにいる部下も多い。

優れた職場リーダーと呼ばれている人達は皆、そのことを知っている。彼らは、部下のシグナルや、よくない行動にいち早く気づき、意欲的に対処している。例えば、悩める部下には、聴いてあげる、共感してあげる、ほめてあげる、そして、上司の考えを決しておしつけない、等とったことをサラリとやってのけ、部下のモラルやモラルの向上に努めている。

企業の評判や業績が、社員のモラルやモラル(やる気)の高さで決まると言われる時代に、時間がない、嫌われたくないから言わない、では職場上司は務まらない。

ITが進む一方で、これからの職場上司には、人間味溢れた優れたコミュニケーション能力が不可欠となる。

ところで、「あなたは、(能力ある)部下をつぶしていませんか？」

法人協会ニュース

総会 春季セミナーのご案内 春季セミナーの開催内容

これまで春季セミナーは 総会の後にトップセミナー、翌日にシンポ 分科会」という形でしたが、総会にもっと時間を割いて欲しい」という会員のご要望が多く寄せられたのを受け、セミナーは全て翌日に開催することといたしました。

午後までお時間を頂く形となりますが、ぜひ最後までご参加いただきたく お願い申し上げます！

< 春季セミナー概要 >

開催日 : 3月 9日 (金) (3月 8日は第 16回総会)

場所 : 浅草ビューホテル

内容 :

(1) 第 6回 トップセミナー 9:15~ 10:35

テーマ 「食育からみた日本農業の展開方向」(仮)

話題提供者 中村靖彦氏 (日本食育学会発起人代表 元 NHK解説委員)

志太勤一氏 (シダックス株 代表取締役社長)

勝野美江氏 (農水省消費者情報官補佐)

(2) 経営多角化 高度化シンポジウム

10:45~ 12:30

自ら加工、販売等経営の多角化 高度化に取り組んでいる農業法人等を中心にパネルディスカッションを行い、その経営戦略や経営の強みを参加者とともに考えるシンポジウムです。

(3) 分科会 13:30~ 15:00 目途

様々な課題の中から、政策的に大きな動きがありそうな題材、今後の事業のポイントとなる題材として「輸出」「農地」「外国人研修生」の3点を抽出。是非ご出席いただき、皆様からのご意見をお寄せ下さい。

第 1分科会 農産物を輸出する

第 2分科会 農地問題を考える

第 3分科会 外国人研修生 労働力

ご出席につきましては、各都道府県事務局までご連絡下さい。また、ご出席いただけない会員さんは、お手数ですが別途ご案内の「委任状」を協会へご送付下さい。

日本農業賞 茨城の霜多さんが「大賞」を、
長野のたんぼぼさんが「食の架け橋賞」を受賞！

日本農業賞は、JA全中、JA都道府県中央会とNHKが主催して、日本農業の確立をめざし、意欲的に経営や技術の改革と発展にとり組み、地域社会の発展に貢献している農業者などを表彰している賞です。

同賞に、茨城の会員である霜多増雄さん(有シモタ農芸)が大賞を受賞されました！

また、食と農との距離を縮める個人や集団組織の取り組みを表彰する「食の架け橋賞」に、長野の有たんぼぼさんが優秀賞を受賞されました。おめでとうございます！！

第 36回日本農業賞 大賞

霜多 増雄さん、霜多 由子さん

茨城県農業法人協会会員 有限会社シモタ農芸)

特別部門 第 3回食の架け橋賞

優秀賞 有限会社 たんぼぼ 長野県農業法人協会会員)

アグリビジネス経営塾 第 325号

本紙に関するお問合せは下記までお願いします。
社団法人日本農業法人協会

(HP <http://www.hojn.or.jp/>)

TEL:03- 5156- 0365/ FAX:03- 5156- 0366

MAIL: jku@hojn.or.jp

© (社)日本農業法人協会 2006

本紙掲載記事の無断転載を禁じます。