

ツール特集

上司・リーダー配布用

価値観多様化時代の部下指導ガイド

～正しい理解と適切なリーダーシップ発揮のために～

三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株) 組織人事戦略部(東京) 名藤 大樹

■多様化した職場を運営する知識とスキルを

「ダイバーシティ・マネジメント」が注目されてしばらく経つ。広義には、人種・国籍・宗教・障害の有無・性別などあらゆる違いを越えて働きやすい職場を維持し、パフォーマンスを向上させていく経営スタイルを指す。ただ、多くの職場の現場レベルでいうと、葛藤の芽は、「正社員・契約社員」「新卒生え抜き・中途採用」「若手・中高年」「合併した側・された側」といった潜在的対立構造に見られたりする。さらに、そうした違和感は表面化することなく「お互い価値観が違うから」という冷めた割り切りや、「今は多様化しているから」というあきらめにも似た意識となってリーダーシップ発揮のブレーキに作用してしまう。実は、葛藤を抱える集団を一定の方向に導き、組織的にアウトプットを生み出していくには、少しの知識とちょっとした取り組みのノウハウがカギになる。本シートでは、コンサルタントの立場から様々な職場の問題解決に関与してきた著者に、上司・リーダーの皆さんの役に立つアドバイスを整理していただいた。日頃のマネジメントやリーダーシップの改善にさっそく活用できる内容だ。(編集部)

構成

多様化理解 編

- No. 1 「価値観が多様化している」は本当か？
- No. 2 職場の多様化度をチェックしてみよう
- No. 3 多様化を強さにつなげる「規律」と「ビジョン」
- No. 4 エンパシーとシンパシーの2つの「共感」を使い分ける

部下指導 編

- No. 5 「具体的に」「行動レベルで」伝える
- No. 6 説明は「3倍」「WHY」「結論→理由」で
- No. 7 多様化職場では「理想に訴える」メッセージが有効
- No. 8 「丁寧な1対1の面談」で多様化職場を把握する
- No. 9 マイノリティ(少数派・弱者)への接し方
- No. 10 部下が何を考えているか知る方法
- No. 11 多国籍企業に学ぶ、会議の「見える化」「標準化」ルール
- No. 12 中途入社者を迎え入れ戦力化する方法
- No. 13 部下の人数・組織の立場により動きを変える

~~本シートのPDFファイルをご用意しました。本誌年間購読者様に限りご提供します(無料)。ご希望の方は editors@busi-pub.com まで購読者番号(本誌送付の宛名ラベルに記載)を明記の上、E-mailでお申し込みください。(TEL・FAXは不可)。2013年8月31日まで。~~

■名藤大樹(なとうひろき)

一橋大学商学部卒業後、1998年、三和総合研究所(現:三菱UFJリサーチ&コンサルティング)入社。以来、10年以上にわたり、民間企業、官公庁等に対する組織人事分野のコンサルティング業務に携わっている。等級・評価・報酬といった人事制度再構築に代表される制度・仕組みからのアプローチ、組織開発・人材育成といったソフト面のアプローチ、双方の分野で豊富な経験を有する。また、グロービスマネジメントスクールはじめ、各種企業の経営幹部・管理職研修等の講師としても多数登壇している。一橋大学大学院商学研究科経営学修士コース修了。

■三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 組織人事戦略部(東京)

●住所 〒105-8501 東京都港区虎ノ門5-11-2 オランダヒルズ森タワー ●TEL 03 (6733) 1011 (部代表)

