

人材育成 - 2 マネジメント 2

新藤 信夫

最近、団委員長や隊長としての立場で「組織の運営や考え方」などのマネジメントについて記載してきました。一方で、BVS や CS、BS の年少スカウトたちにとって、スカウト活動は楽しく、面白いことを印象付けていかなければなかなか集まって来ません。当然、楽しく、面白く、教育的なプログラムづくりが課題になってきます。その為に、班会議、班長会議、指導者会議が重要になってきますが、**ややもすると、これらの全ての作業を隊長一人でやっていることはありませんか??** (スカウト部門や、ベンチャー部門になってくると、自分たちでやりたいことを考え、実施することになってきます) 団委員長は、副団委員長や、隊長は、副長など、それぞれの業務を如何に分担、協業して、**団、隊の活性化できるような人材を育成できるかが重要なテーマ**になっております。

(県内各地区も桐生地区も、群馬県連盟の組織運営マネジメントも同じことが言えます)

動機付け (モチベーション) & パッション

* 人には、自分の才能、能力、可能性を開発し、仕事の中で、生かしたい、伸ばしたい、欲求があるので働きかけ、やる気を引出すことが動機付け。

- 1、能力よりやや高めの仕事を与える。仕事の与え方、任せ方などに、上司が成果が出るようにバックアップすることで動機付けに結びつく。
- 2、阻害要因を除いてやる。人それぞれ阻害要因の違いがあるので、管理者として部下と話し合いよく確認して取り除いてやるのが大切である。
- 3、働きかける。監理者が部下に対して直接励ますことである。ご苦労さんとか、良い点をほめ、率先して目標設定などに部下を巻き込み参画させる。

* 物事に取り組むのは、スピード&パッションが重要!

戦力化 ⇒ 一人前に育てる

* 戦力化とは、新入社員や、若手社員や、女性社員などの能力を活用して、一人で完結した仕事ができる様に、正しいビジネスの基礎を含め育成・指導すること。

* 若手の社員には、自社の根源的な考え方である企業理念、行動基準の習得は最も重要で、緊急事態に遭遇した場合マニュアルなどがない事項の判断の拠りどころ

- 1、情報を与える。各種会議に参加させ必要情報の提供
- 2、仕事を任せる。新人や、若手社員にも全体が見えるような仕事の任せ方をする。(従来部分的業務が主体)
- 3、組織の成果を高めるには、的確なコミュニケーションが必要で、そのためには円滑な人間関係は欠かせない。

* 目標設定に参画させるなどことで、会社の置かれている状況を把握して、目標が理解され達成意欲も高められる

権限委譲

* 主に下位の人に、審査、決定、承認する権限を委ねることを云い、委任されたものは適宜結果報告を行い、委譲をした者は結果責任を負う。

- 1、権限の分類。起案権、審査権、決定権、承認権、代表権、協議権などがある。
- 2、権限委譲の明確化を。監理者は、事前に承認を受けること、報告をすべきことを明確にする。

業務分担の明確化

* 組織における業務改善で、役割、業務分担表は「人に仕事を付ける」から「仕事に人を付ける」ことで、ムダ、ムラ、ムリの排除、改善に役立つ。

* スカウト活動においても、プログラムをはじめ指導者の年間、月間、日常のやるべき業務一覧表を作り、それぞれの役割分担を決めることにより、自分の業務に対する責任生まれてくる。

しつけ

* しつけは組織人として、必要最低限のことで、「約束を実行する」「期限を守る」「規則に従う」ことなどがあり、身に付けなければならないこと

- 1、新人時代に確りしつける。
- 2、しつけは中途半端で妥協しないで、守れるまで指導
- 3、しつけは組織人としての基本であり、OJTである

* 物事を区別して対応できることを云い、公と私、ほめると叱る、上司先輩と仲間、賞と罰、秘密とオープンなどの区分がしっかりできて、正確に対応できること。

- 1、公私区分の明確化 仕事上必要なものとプライベート
- 2、秘密を守る 仕事上知りえた自社、他社の機密情報
- 3、時間を守る これはけじめのスタートである。

* スカウトのしつけ、けじめはそれなりに指導されているが、大人のしつけ、けじめが全くできて居ない気がする