

使っていただきたい

B S Oの経営技術

このチェック表は、1997年6月発行の3号、9月発行の4号に掲載したもので
すが、再チェックが必要な時期だと考えて、あえて再掲載しました。

あなたの役割をセルフチェックしてみませんか

組織的な経営を行い、総合力を発揮する企業づくりには、経営者、経営幹部、管理者、監督者など各階層がそれぞれの役割を果たせなければなりません。しかし、激動する現代では、その求められる役割も変化してきており、従来の考え方では役割を果たせないことも多くなってきています。これからの企業づくりにおいて、必要な考え方や役割を再確認してみることは非常に大事なことであると考えます。組織の中で役割を果たすためには、まず自らの立場・役割を理解することが大事であり、それを認識して行動をするのと、そうでないのとでは雲泥の差があると言ってもいいでしょう。

今回は、経営職・上級管理者・管理者の方々を対象に作成しました。是非ともセルフチェックをしてみてください。

評価点は、

4：よくできている 3：できているといえる 2：少し弱い 1：弱い の4段階評価です。

経営幹部の立場役割のセルフ・チェック表

評価項目	評価点	自己評価コメント欄
トップが何に関心があるかを予測できるか	4 3 2 1	
トップ層とのコミュニケーションは、十分か、また努力しているか	4 3 2 1	
事業の企画や提案の行動はできているか	4 3 2 1	
社外に我が社の事業に共感させる行動はできているか	4 3 2 1	
事業に関係しない外部機関・異業種との交流にも積極的か	4 3 2 1	
組織運営における管理技術を習得しているか	4 3 2 1	
会社の理念・方針を自分のものとして部下に浸透させているか	4 3 2 1	
部署の総合力を発揮させる行動はできているか	4 3 2 1	
部下から信頼をえるような言動を常に心がけているか	4 3 2 1	
自分より下位の職位がすべき業務を行うウエイトが多くなっていないか	4 3 2 1	

管理者の立場役割のセルフ・チェック表

評 価 項 目	評 価 点	自己評価コメント欄
組織の中での自部門の役割を認識しているか	4 3 2 1	
会社方針を理解して、行動しているか	4 3 2 1	
管理職として、自部門の課題を常に言えるか	4 3 2 1	
担当部門の業務の効率化を常に考えて行動しているか	4 3 2 1	
事業に関係しない外部機関・異業種との交流にも積極的か	4 3 2 1	
組織運営者として部下を指導・育成しているか	4 3 2 1	
連携要素が強い業務や、全社的改善事項を率先して提案しているか	4 3 2 1	
計画的行動、改善、部下指導などの管理技術をマスターし実践しているか	4 3 2 1	
自己の得手や苦手を認識して、苦手を克服する努力をしているか	4 3 2 1	
自分で何か目標を決めて、努力しているか	4 3 2 1	

合計点とその評価

- 10～19点 ----- 今からでも遅くない。できるところから行動をしよう。
あなたの行動で会社が変わります。
- 20～29点 ----- 自信をもてる部分をまずつくり、着実にそれを増やす。
- 30～34点 ----- 自分で不満なところに焦点を絞って明日から行動を。
- 35～ 点 ----- 自己満足せずに、内容の充実・質のレベルアップへ挑戦。

管理職の本質

管理職には弁解はない。弁解する人は管理職になれない。仕事の出来映えに関する責任は管理職にある。

管理職は前工程にも責任を持たなければならない。「前工程の出来が悪くて・・・」という弁解は許されない。受け身で仕事をするのではなく、前工程の仕事は自分の責任の範囲であると自覚する必要がある。

弁解したら上司は、「仕方ないな・・・」と言ってくれるかもしれないが、それは自ら、「自分は役割を果たせない、能力がない」と言っているのと同じである。表面的には管理職にも弁解があってもいいと言われるが、本来は無い。弁解しては、部下は付いてこない。

会社の業績は、管理職の自覚をみれば分かる。それは、電話のかけ方・すれ違いの姿勢等である。管理職の役割を果たすことに対しての自覚の有る無しで会社の業績・レベルが分かる。