

管理職実践セミナー

全道共育委員会は8月26日、管理職実践セミナーを開催し、全道から17社39名が参加しました。全道社員教育プログラムの一環で、テーマは「管理職に求められる、組織・職務・人材育成とは何か?」です。

報告者は(株)サンコー 代表取締役 佐藤 幸治氏(札幌支部)です。佐藤社長は大学時代のアルバイトから(株)サンコーに入社、社員採用後、全事業部の責任者を経て昨年社長に就任されました。

幹部社員は組織・職務・人材育成を目指す

佐藤社長は幹部社員に求められる要素を組織、職務、人材育成の3つに分けて次のように説明。

①組織では若手社員に経営理念、ビジョンを理解しやすいように自分なりに翻訳して伝え続ける事。そのためには自分の中で組織沿革、組織体系、売上構成、業界を取り巻く情勢を日々更新する事を念頭にすること。サンコーは「三幸商会」として創業し、社員の幸せ、会社の幸せ、社会の幸せ追及しようと創業者が理念を作成しました。私はその理念に沿って日々の業務を考え伝えております。

②職務では業務分担の決定、適切な業務指示、業務進捗の確認を自分の責任として行う事。業務等について説明して部下が納得したように思っても完全に一致していないことはリスクとして念頭において下さい。一つの目的にむかっている



(株)サンコー 代表取締役 佐藤 幸治氏

個々の社員は異なる考え方や感じ方をします。管理職は必ず聞く耳を持って聞き入れて下さい。

③人材の育成のメリットは自分自身の成長に繋がり、人間関係の構築に役立つことです。部下とのコミュニケーションを密にとり、人格や能力をまずは把握することが大切です。

私が事業部長時代には、部下の力量を把握することを目的として、指導することも視野に入れて月一回の部門会議で全員が自由テーマでプレゼンテーションをする取り組みをしました。又、若手職員の育成に取り組むときは、幹部社員自身が誰よりも強く自分の成長を願っていること。成長のための努力を継続することが必要です。

「ほうれんそう」のおひたしを守って

日頃から心がけている言葉として「ほうれんそう(報告、連絡、相談)のお(怒らない)ひ(否定しない)た(助ける)し(指示する)」を上げ、部下からの相談や報告は、腹が立ったり、否定したい事もありますが、「おひたし」を心にきざんで成長を応援してあげて下さい、とまとめました。



参加者からの感想

- ・ 部下の成長には自分の時間を使う覚悟、または愛情をもって成長を見守り続けるという言葉に考えさせられました
- ・ 部下と積極的にコミュニケーションをとり、人格や能力を把握する事を実践したい



ほうれんそう の おひたし

