



パーソナルコーチ兼キャリアカウンセラーの平野順子さん

人的資源どう生かす

若手経営者 フォーラム 平野順子さんが講演

若手経営者連携交流フォーラム(県中小企業青年中央会)が7日、盛岡市盛岡駅前通のホテルルイズで開かれた。同会会員ら60人が出席し部下育成や店舗

経営などを学習した。佐藤康会長は「地域経済はまだまだ厳しく低迷している。観光やホテル業も大変に厳しい。しかし何とか知恵を出し、連携し合いながら打開したい」とあ

した部下育成の仕方をお話した。

盛岡市在住の平野さんは県内の企業や協同組合などでマン・ツー・マンを基本としたコーチングを取り入れた経営指導をしている。

コーチングは社員や部下などの能力や可能性を引き出して自発的な行動を促進するコミュニケーションの手法。企業全体の業績アップのために自主的人材の育成が重要と考える大手企業を中心に浸透しているが、最近では中小企業や団体などにも広がっている。

平野さんは人材育成にコーチングが必要な理由として、企業社会の組織変化を挙げる。従来型はピラミッド型で頂点にトップがいて下の層に指示命令を出す組織。大量生産時代の典型的な組織で大衆にどんな商品やサービ

スを提供するかの答えはトップが持っていたという。

これからの社会は逆ピラミッド型。平野さんは「多様なニーズがある社会。人と違つモノを求める。顧客や顧客が答えを持つ。その答えの一番近くに現場の社員がいる。個別のニーズに対応するのは現場。現場の社員自らが考え行動する。トップはその現場をサポートすることが役割」と

新たな時代の組織のあり方を示した。現場のサポート役とリーダーという。現場のサポートが必要」と話した。

には「魅力的なビジョンを示すことが求められる。現場の社員が内面から動きたくなるような。的確な目標設定のためのサポートも」と役割を指摘した。

コーチングは特に力を発揮する場面は目標設定のサポート。「目標管理というマネジメント手法がある。これは単に目標を定めるのではなく自己統制によるマネジメント。いかに自主的に目標を定め管理するか。最初は一人では難しい。やはり上司やリーダーのサポートが必要」と話した。

そのため人材開発レベルアップにコーチングを活用すれば有効という。新人などの人材開発の場合は、最初は仕事の知識を学ぶ基本行動レベル。この段階は上司やリーダーの指示が中心で部下の仕事の優先順位を明確にする。

次の段階は応用行動レベル。平野さんは「この段階では上司やリーダーがサポートする。コーチングを大いに活用する。会社側の期待を伝えるが部下の意思を尊重し、組織との整合性を確認する。部下のアイデアも重視する。自発性を培うことが重要」と話した。