

成長に一步踏み出す経営シリーズ⑧
問題とすべきは自分が自分にする“自己評価”

難しい人間関係の基本的な部分を見るための『まねじめんと』

【今までの“自己評価”は甘かった！】

ある会社の一部門が、丸ごと他のグループ会社に吸収されることになりました。その吸収された側で課長をしていたAさんが、急な組織再編成もさることながら、自分の業務について1つの重要な“体験”をしたそうです。

その体験とは『今までの自己評価は相当に甘かった』という建設的なショックでした。

【新しい上司が浴びせた“冷水”】

従来の組織では、Aさんは中心人物でしたから十分に組織に貢献していると感じていました。そのため、特に自分の働き方を見直すことや、新しいテーマに取り組む必要など、考えもしなかったのです。

ところが、組織再編で新しく上司になった人から『君はまだ、ここまでしかしていないのか？』という言い方をされ、冷水を浴びせられた思いになったわけです。

【小さなショックが行動を変えた！】

しかも、その一言で受けたショックで『いつの間にか顧客に対する態度も変わっていた』とAさんは言います。従来は“自分は忙しい”という思

いから、できるだけ顧客の要望をかわすようにしていたのに対し、今は『自分は十分にできていないのではないか』という思いで、顧客対応に積極的な気分になるからのようです。

【自己評価次第で“働き方”が変わる】

自分に対する高過ぎる評価、つまり自分は十分やっていると思うかどうかで、“働き方”は大きく違います。

もし、十分に貢献できていないのに、自分には革新や成長が必要ないかのような姿勢で仕事をしている従業員がいるとしたら、それは“自己評価”が甘過ぎるからかも知れません。

【マネジメント・レポートを差上げます！】

しかし、どうすれば従業員の個々の“自己評価”のレベルを確かめ、適正な指導ができるのでしょうか。もちろん、こうした“人の心”の微妙な問題に明確な特効薬はなさそうですが、まずは事例からその“実態”をつかまえておくのは、非常に意味があることかも知れません。

そんな趣旨から、事例を簡潔にまとめたレポートをご用意しました。ご希望者には差上げますので、ご遠慮なく下記までご一報ください。



組織の中では確かに“忙しくない”人は少ない。しかし、その忙しさが“成果”につながっているとは限らない。中には、心配症のため、あるいは自分の興味のために長時間働いている人もいるだろう。

自分の忙しさに“自己満足”してしまう人材を、少ない労力で顧客満足度の高い“プロの働き方”に向かわせる方法はあるのだろうか…。

今月のレポートのFAXお申込み欄

FAX：0985-71-2076

<input type="checkbox"/> 今月のレポート希望	御社名：_____
<input type="checkbox"/> 今後毎月の送付を希望	お名前：_____ お役職：_____
<input type="checkbox"/> FAX中止希望	ご住所：_____
レポート：HMRP082	TEL：_____

(お問い合わせ先)

ウチヌノ人事戦略事務所 所長 内布 誠 TEL0985-71-0147