

教えて！
ホメシカ先生

○○な部下を どう育てる?!



第6回 タイプに合わせた効果的な指導とは

前回までは具体的な指導の理論や方法をケース別の効果的な指導方法としてご紹介しました。「●●なケースであれば■■の方法」とご納得いただいても、ケースはあくまでケース、該当しない場合の指導方法は?と悩んでいる方もいらっしゃるかもしれません。人は、十人十色、千差万別でそれぞれに向き不向きがあります。手ごたえが感じられないという方は、あなたの、もしくは指導する相手の特性に合った指導方法ができていないのかもしれません。

今回は弊社開発のMPA(management pattern analysis)を用いて人の動機、欲求や行動に関する分類を行ってみましょう。MPAとは「マネジメント特性診断」と訳され、仕事特性を大きく4つのタイプに分類し活用するものです。MPAは行動科学に基づいています。人の言動にはその人の動機・欲求が表れていて、その動機や欲求からその人のことを理解し、あなたと相手のインターフェースを探るものです。自身のマネジメントスタイルだけでなく、部下のタイプを診断すれば、効果的に指導に活かすことができます。初めて指導的立場になった人でも指導や育成に取り組みやすくなります。また部下一人ひとりのタイプを把握することで、働きやすい職場づくりや人員配置にも役立ちます。

次の問いに、自身(部下)の仕事特性について3択で教えてください。

問1	部下とは積極的にコミュニケーションを取っている	○	△	×
問2	周りからいい人だと思われたい	○	△	×
問3	仕事では綿密な計画を立てる	○	△	×
問4	仕事の知識・情報を得られる人脈が多い	○	△	×
問5	何事も根拠や論理まで理解したい	○	△	×
問6	迅速に仕事を進められない人にイライラする	○	△	×
問7	部下の感情を害しそうな指示をする時は辛くなる	○	△	×
問8	結果が出なければ、プロセスが良くても意味がない	○	△	×

○: ほぼあてはまる
△: どちらともいえない
×: あてはまらない
(ただし△は3個以下にしてください)
○を2点、△を1点、×を0点で次の計算をします。
Aは問6と8の合計点
Bは問1と4の合計点
Cは問3と5の合計点
Dは問2と7の合計点
最も合計点の高いアルファベット(A~D)があなたのマネジメントタイプです。

4つのマネジメントタイプとは、

A: **ディレクションタイプ**、B: **アレンジタイプ**、C: **ロジカルタイプ**、D: **バランスタイプ**です。以下の特徴があります。

成果を作り出すプロセスを重視する	結果にこだわり目標達成を重視する		スピーディーに成果を作り出すことを重視する
	質と正確さを求め、緻密に仕事を進めていくタイプ ロジカル型 強み 論理的に、確実な方法で、目標達成に向けて進んでいく 弱み メンバーへの要求が厳しい	様々な手段を駆使して、成果を挙げようとするタイプ ディレクション型 強み 意志が強い、スピーディー 弱み メンバーの感情に鈍感、頑固	
	メンバーの意見に耳を傾け、チームの調和を大切にするタイプ バランス型 強み チームワーク重視、協調的 弱み 仕事より人の感情や人間関係を優先する	メンバーに影響を与え、「やる気」を起こさせるタイプ アレンジ型 強み コミュニケーションが得意 弱み 目標達成意志が低いことがある	
	チーム内の人間関係を重視する		

ディレクションタイプ

スピーディーに成果をつくることを重視し、そのために最大限の力を発揮します。目標達成に向けて迅速に意思決定し、メンバーをテキパキと動かそうとします。行動が遅いメンバーにはイライラすることがあります。

【キーワード】
成果、結果、目標達成、早い、統率

- 【強み】
- 自らの主導で結果や成果を創ることを重視する
 - 部下を動かすために強く指示・命令することがある
 - 決断が早く、自分で決める。意志が強い
 - 効率の良さを求める

- 【弱み】
- 人間関係より成果を重視するため、冷たい人と思われることがある
 - せっかちで短気、メンバーの行動が遅いとイライラする
 - 部下への指示・命令が言葉足らずで意図が伝わっていないことがある
 - 言い方は断定的できつい

- 【ほめ方叱り方の傾向】
- 自分への承認はあまりいらない。他人をほめない
 - 結果や正直さ、正義感が強いところをほめる
 - 遅いこと、はっきりしないことが嫌いで、激しく強い言葉で叱ることもある

アレンジタイプ

社交性を活かしてメンバーとのコミュニケーションを取りながら、仕事に巻き込み、やる気を起こさせます。企画や創意工夫が得意であり、メンバーに影響を与えながら仕事を進めていきます。しかし、目標達成に強い意識を持たないことがあります。

【キーワード】
創造、アイデア、楽しい、自由、承認

- 【強み】
- メンバーに影響を与え、やる気を起こさせるのが得意
 - 企画力や創造力に富み、周りに働きかける
 - 社交的で部下とも友好関係をつくり、人を楽しませる
 - 好奇心が強く新しいものへの興味が強い

- 【弱み】
- 分析や検討をせずに楽観的な結論や判断を出すことがある
 - 問題の本質については避けて通る傾向がある
 - 大雑把。細かなこと・もの・ルールにうとい
 - 根気強さに欠ける

- 【ほめ方叱り方の傾向】
- ほめられるのが好き。他人をよくほめる。承認で動機づけられる
 - 人物に焦点を当ててほめる
 - 感情的に叱る傾向がある

ロジカルタイプ

正確性を重視し、根拠のある確実なデータ、事実、方法に基づいて仕事を進めます。メンバーにもそれを要望し、完璧をめざそうとします。そのため自分にもメンバーにも厳しいことがあります。

【キーワード】
正確、情報、根拠、論理、精度

- 【強み】
- 根拠のある確実な方法で、目標達成に向けて進める
 - 情報やデータを集めて分析し、リスクを最小限にしようとする
 - 正確さや質の高さを重視し、完璧を期す
 - ルールを重視する

- 【弱み】
- 完璧主義のため、自分にもメンバーにも要求が厳しすぎることがある
 - 情報やデータを十分に揃えて分析を行い、判断に時間がかかる
 - 自分にも部下にも批判的
 - ハイテンションな人を避けたがり、距離をおく

- 【ほめ方叱り方の傾向】
- 人物ではなく、事柄をほめる
 - 冷静にほめる。特にこだわりや工夫したところを称賞する
 - 叱る時はねちっこく、くどい

バランスタイプ

メンバーの調和・協調を大切に、チームワークで仕事を進めていきます。自分が意見を言うよりメンバーの意見を聞きます。意思決定には関係者やメンバーの感情を配慮するために決断に時間がかかることがあります。

【キーワード】
和、おだやか、気配り、安心、着実

- 【強み】
- チームワークを重視し、協力・協調関係のもとに物事を進めていく
 - 部下の話をよく聞き、受け入れようとする(聞き上手)
 - 意思決定において、人間関係や関係者の気持ちを配慮する
 - 人に対する気配り・配慮ができる

- 【弱み】
- 相手の話を聞きすぎて自分の意見を言わないことがある
 - 変化に順応するのに時間がかかる
 - 与えられた課題ができなかったときの不安や恐れが強い
 - 遠慮がちでリスクを避けようとする

- 【ほめ方叱り方の傾向】
- 承認よりも感謝や労いの言葉
 - 頑張ったこと努力したところ(プロセス)にも焦点を当ててほめる
 - ほめながら叱る

自分自身のマネジメントスタイルを理解し、また相手のタイプにあった指導方法にMPAを活かしてみてください。(MPA完全版は32問からなっています。より詳しい設問で正確な診断が可能となります。詳細はお尋ねください。)

記事を読んで「部下・後輩の指導方法をもっと詳しく聞きたい」と思った方へ

書籍化・アニメ化した人気セミナー
「人がおもしろいように育つ『ホメシカ理論』」

8月27日(火) 福岡市・天神にて開催

詳細はこちら

「最近の新人はすぐパワハラって訴えるし、簡単に辞める・・・」「働き方改革っていうけど、残業時間が全く減らない!」「研修やセミナーにスタッフを派遣しても、全然効果が見られない」
こんな皆様のお悩みを『ホメシカ理論』が解決します!

※「ホメシカ理論」とは、人材育成に欠かせない「ほめる」と「叱る」を効果的に使いこなすための理論とスキルを体系だってまとめた、弊社オリジナル理論です。誰でも学んですぐに活用でき、効果が出やすい有効な理論です。



Vol.48に「今どきナースのほめ方・しかり方」、Vol.50～今号に「○○な部下をどう育てる?!」を1年あまり連載させていただきました。皆様の部下育成、日々の指導にお役に立てたなら幸いです。

一旦このシリーズは終了し、次回から新たなシリーズで連載させていただきます。どうぞお楽しみに。



Profile

野津 浩嗣

有限会社AE メディカル代表取締役
株式会社アニメートエンタープライズ
代表取締役
国際コーチ連盟マスター認定コーチ



政府特殊法人日本道路公団に入社。在籍中より技術者研修を担当、その後研修事業に29年携わる。心理学、行動科学、行動心理学を応用した『リーダーシップ論』を基礎として、大手企業から病院に対しての各種研修実績を持つ。

98年より『コーチング』の研究に入り、現在国際コーチ連盟からの認定コーチとしてトップレベルの評価を得ている。公益社団法人日本看護協会、医師会、

県看護協会の講師の傍ら、各病院、介護施設、大学などで医療・介護従事者向け研修を実施している。その「人づくり」にける情熱が参加者の好評を得、登壇回数3,800回以上、受講者数約105,000人の実績を持ち、1to1コーチングは、600名超4,500時間を超える。
著書に『教えて!ホメシカ先生 今どきナースのほめ方・しかり方』(メディカ出版)、『人がおもしろいように育つホメシカ理論』(梓書院)、『看護コーチングー日常業務への活用の仕方から人材育成・目標管理面接まで』(日総研出版)等がある。

野津浩嗣 講演・研修のお問合せ先

福岡市中央区舞鶴3丁目1-27第2理研ビル2F
株式会社日本ジーニス(担当:白浜)
TEL.092-406-2457 E-mail.shirahama@zenith-j.co.jp

