

リーダーのための部下に「任せる技術」

～自分でやった方が早い病への処方箋～

〈プログラム〉

【1】 Definition 「任せる」の定義

1. 「任せる」の3要素「仕事」「○○」「○○」
2. 任せるはALL or NOTHINGではない

【2】 WHY なぜ任せる？

1. 任せてもらう部下にとってのメリット
2. 任せる上司にとってのメリット
3. 自己肯定感の低い上司は任せることができない
4. 任せるためには経営者視点と器の大きさが必要

【3】 WHEN いつ任せる？

1. できるようになってから任せるのは遅い
2. 教育とは「安全な失敗」をさせること
3. 任せる＝ハイリスク・ハイリターン
4. 「任せる技術」を実践している2社の事例

【4】 WHO&WHERE どこで、誰に任せる？

1. 全員一律に任せてはいけない
2. ハーシー&ブランチャードのSL理論
3. 成熟した大人と未成熟な子どもで任せ方を変える

【5】 HOW どのようにフォローする？

1. 大胆に任せ、繊細にフォローする
2. 進捗管理と人材育成を両立させる1on1ミーティング
3. タスクブレイクとマイルストーン
4. デイビッド・コルブの経験学習サイクル