

#### ① 理念・方針の共有

- 経営理念・方針などのわかりにくい表現を、部下が行動に移せるように、かみ砕いて説明する
- 会社のビジョンや方針を、毎日繰り返し繰り返す
- 判断に迷った時は、会社がいつも強調している考え方(経営方針など)に沿って結論を出している
- 会社が打ち出す新しいやり方をいち早く行動に移して、成果につなげる部下を高く評価している
- 経営ビジョンや方針の実現に尽くすことが、自分の夢の実現や幸せにつながっていると部下に思わせている

#### ② コミュニケーションの充実

- 「伝達会議」と「心のふれあうミーティング」を区別して開催する
- 冗談を飛ばすなど、ざっくばらん雰囲気職場を創る
- 定期的な電話・面談などを通じ、他部署・関係者との日頃のコミュニケーションを怠らない
- 今どんな情報が欲しいかを部下に伝えており、そのおかげで、的確に最新の現場情報がよく集まっている
- ミーティングの時に1人でしゃべりまくるのではなく、自分の言いたいことを手短かに述べた後は、よい聞き手になっている

#### ③ 指揮・命令・徹底

- 「これだけは譲れない」というものを持ち、それを貫く
- 報告・連絡・相談の重要性を強調し、これを守らない部下には厳しく指導する
- 就業規則やハウスルールなどの公正な運営で部下からの信頼を得ようとしている
- いったん決定された方針ややり方に反する行動に対しては、『許さない』というキツパリした姿勢を示している
- 指示に従わない部下に対しては、最初は柔らかく、段々厳しく注意し、最後は解雇も辞さないという姿勢を示している

#### ④ 目標の管理および評価

- 期の初めには、本人の能力以上の目標設定を自主的にさせる
- 毎月部下と目標に対する話し合いをしている
- 全員が共感できる目標達成方針を作成し全員に徹底させている
- 結果だけでなく、プロセスも期限を決めて評価している
- 評価基準をしっかり把握し、甘すぎず辛すぎず評価している