

VUCA時代に必要なら

マネジメントスキルを身に付ける

〈4〉

前回は「方針は時間配分を変えるためのツール」を取り上げました。今回は、VUCA時代に必要なPDCAサイクルという視点でお伝えします。

MG-PPDCAサイクルは、弊社が10年以上前から提唱している概念です。PPDCAサイクルを回す前工程で、上位方針が掲げているMissionを咀嚼し、会社がどの方向に進もうとしているのかを理解したうえで、自部門のありたい姿Goalを掲げ、G

oalと現状のギャップを埋める作戦を考えることがPlanだと解説しています。つまり、PPDCAサイクルは未来を創造するためのツールなのです。

このMG-PPDCAサイクルの中で、VUCA時代に大切なものは、Goal

とPlanの設定だと考えています。今回は、この二つを中心に解説します。

Goalは、1年後または半年後の自部門のありたい姿です。ありたい姿はすべてのマネジャーが持っている概念だと思われがちですが、実際のところ約30%は50%のマネジャーは、将来の概念が薄く、ありたい姿を持ち合わせていません。ありたい姿を持ち合わせていないマネジャーは、火消し型の問題解決に終始して、いつも忙しそうにしています。

Manjement研修では、

火消し型の問題解決に終始して、いつも忙しそうにしています。

Manjement研修では、

火消し型の問題解決に終始して、いつも忙しそうにしています。

Manjement研修では、

「未来を創るMG-PPDCAサイクル」

因果関係が見えにくくなり、仮説・検証のPPDCAサイクルは回りにくくなっています。実際のところ、経営層が戦略を立案して、現場が実行するという経営システムは機能しにくくな

っています。感じます。

とPlanの設定だと考えています。今回は、この二つを中心に解説します。

ありたい姿の描き方を伝え、自部署のありたい姿を描いてもらい、研修後にメンバーにありたい姿を共有してもらいます。すると、メンバーの自主的な行動や発言が増えたという声を多くいただきます。ありたい姿が共有されると、メンバ

は迷わず進めるのでしょう。部下の自主性を引き出すには、ありたい姿をしっかり伝える必要があるのでしょうか。

間はありません。そういう意味で、スピード感を尊重する組織風土の設計や、権限委譲、報告を求めない文化醸成が必要でしょう。

程で、上位方針が掲げているMissionを咀嚼し、会社がどの方向に進もうとしているのかを理解したうえで、自部門のありたい姿Goalを掲げ、G

oalと現状のギャップを埋める作戦を考えることがPlanだと解説しています。つまり、PPDCAサイクルは未来を創造するためのツールなのです。

このMG-PPDCAサイクルの中で、VUCA時代に大切なものは、Goal

とPlanの設定だと考えています。今回は、この二つを中心に解説します。

Manjement研修では、

グローセンパートナー代表取締役

島森 俊央

とPlanの設定だと考えています。今回は、この二つを中心に解説します。

ありたい姿の描き方を伝え、自部署のありたい姿を描いてもらい、研修後にメンバーにありたい姿を共有してもらいます。すると、メンバーの自主的な行動や発言が増えたという声を多くいただきます。ありたい姿が共有されると、メンバ

は迷わず進めるのでしょう。部下の自主性を引き出すには、ありたい姿をしっかり伝える必要があるのでしょうか。

間はありません。そういう意味で、スピード感を尊重する組織風土の設計や、権限委譲、報告を求めない文化醸成が必要でしょう。