

人材育成力の向上



管理職としてITエンジニアの成長を促進するためには、人材育成の基本理念を理解し適用することが不可欠です。この理念は、個々のエンジニアが自分自身のスキルとキャリアを自立的に発展させることを支援することに焦点を当てています。

POINT!



ITエンジニアの成長における管理職の役割

管理職は、エンジニアの専門スキルの発展だけでなく、彼らが効果的なチームメンバーやリーダーに成長することを支援する責任を担っています。これには、指導、コーチング、メンタリングそして**ヒューマンスキル**の能力が必要です。

ヒューマンスキル

01 OS

02 アプリケーション

人としてのOSとは？

01 人間観

03 価値観

02 世界観

04 哲学

CHECK 

そのために自分を知ろう

効果的な管理職のための自己認識と動機付け



自己認識の重要性

自己分析: 強みと弱みの把握

株式会社エブライ



1

「15期連続2桁増収」

2

「8期連続増益」



エブリイの類人猿分類による人材活用術

あなたはどのタイプ？

チンパンジー
リーダー



感情を
表に出す



ボノボ
コミュニケーター

物事を
追求・達成

現状維持
安心・安定

オランウータン
職人肌



感情を
表に出さない



ゴリラ
平和主義者

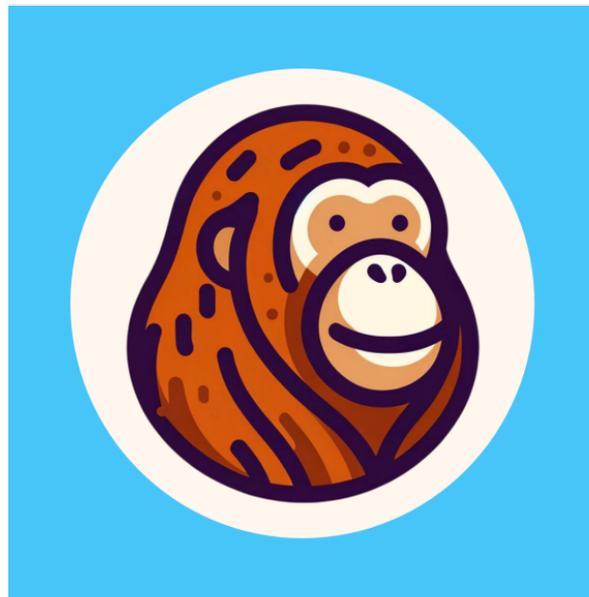
ボノボ（コミュニケーター）

「あなたがいると、チームの雰囲気がぐっと良くなるね。本当にありがとう」と、人と人との間のコミュニケーションを活性化させ、ポジティブな関係を築くことを認めてほしいです。



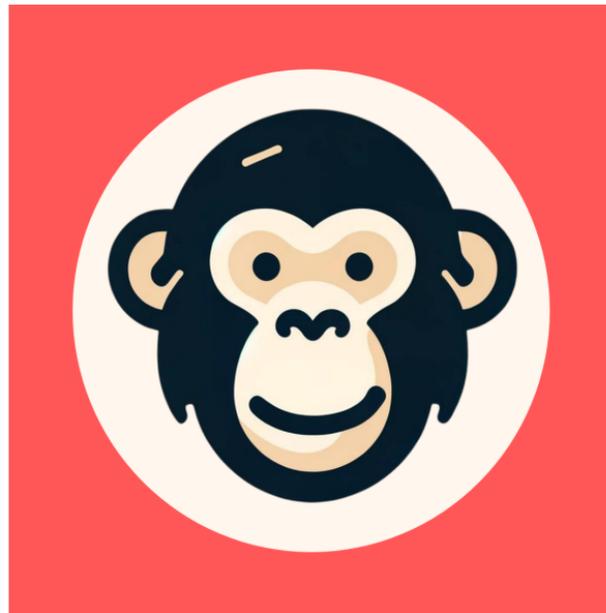
オランウータン（職人氣質）

オランウータンタイプは、「君のこだわりと完成度の高さは本当に素晴らしい。細部にまで気を使った仕上がりが、いつもプロジェクトの質を高めているよ」と、自分の技術や仕事に対する細かい注意と高い品質を求める姿勢を認めてほしいです。



チンパンジー（リーダー）

「また君がチームを勝利に導いたね。いつも頼りになるよ」と、彼らのリーダーシップとチームを成功へ導く力を認めてほしいです。



ゴリラ（平和主義者）

「いつもみんなが安心して協力できるのは、あなたのおかげだよ」と、グループの調和を保ち、安定した環境を作り出す役割を認めてほしいです。



3つの褒め方

01



結果承認

02



事実承認

03



存在承認

どのように褒めるのか？



あなた

相手を褒める



私

そして私はそう思う

褒めるために必要な3配り



目配り

よく見ている



気配り

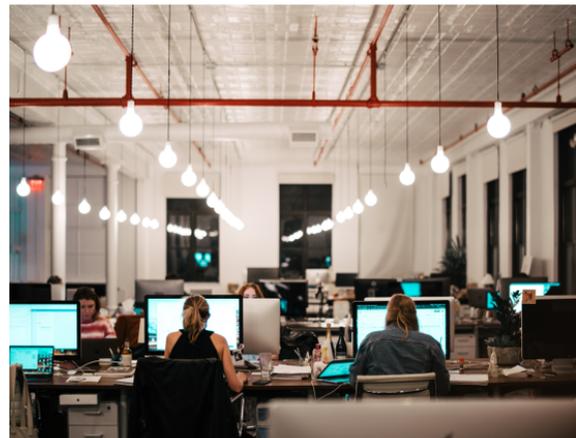
よく気がつく



心配り

よく配慮する

チームメンバーの成長促進と自立支援のバランスの重要性



成長と自立のサポートバランスの重要性

管理職は、チームメンバーの自立と成長を促すため、適切なサポートと指導のバランスを確保する必要があります。

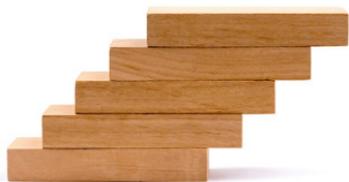
内発的動機と外発的動機の重要性

リーダーシップと動機付け

成果を上げるリーダーは、チームの内発的および外発的動機を理解し、活用してモチベーションを向上させます。



内発的動機と外発的動機



内発的

成長への欲求



外発的

賞罰

内発的動機を起こす

POINT 01

ゴール設定

POINT 02

相手に合わせて調整

POINT 03

信頼関係

POINT 04

達成感を与える

接触率の増加による社内コミュニケーションのメリット

01

相互理解の深化と信頼関係の構築

頻繁な交流は、チーム内の理解と信頼を促進します。

02

情報共有の促進と意思決定の質の向上

情報の迅速な共有により、意思決定プロセスが改善します。

03

創造性とイノベーションの刺激

異なる視点の交流は、新たなアイデアを生み出します。

04

コンフリクトの早期解決

高い接触率は、問題や誤解を迅速に解決するのに役立ちます。

マズローの欲求階層理論

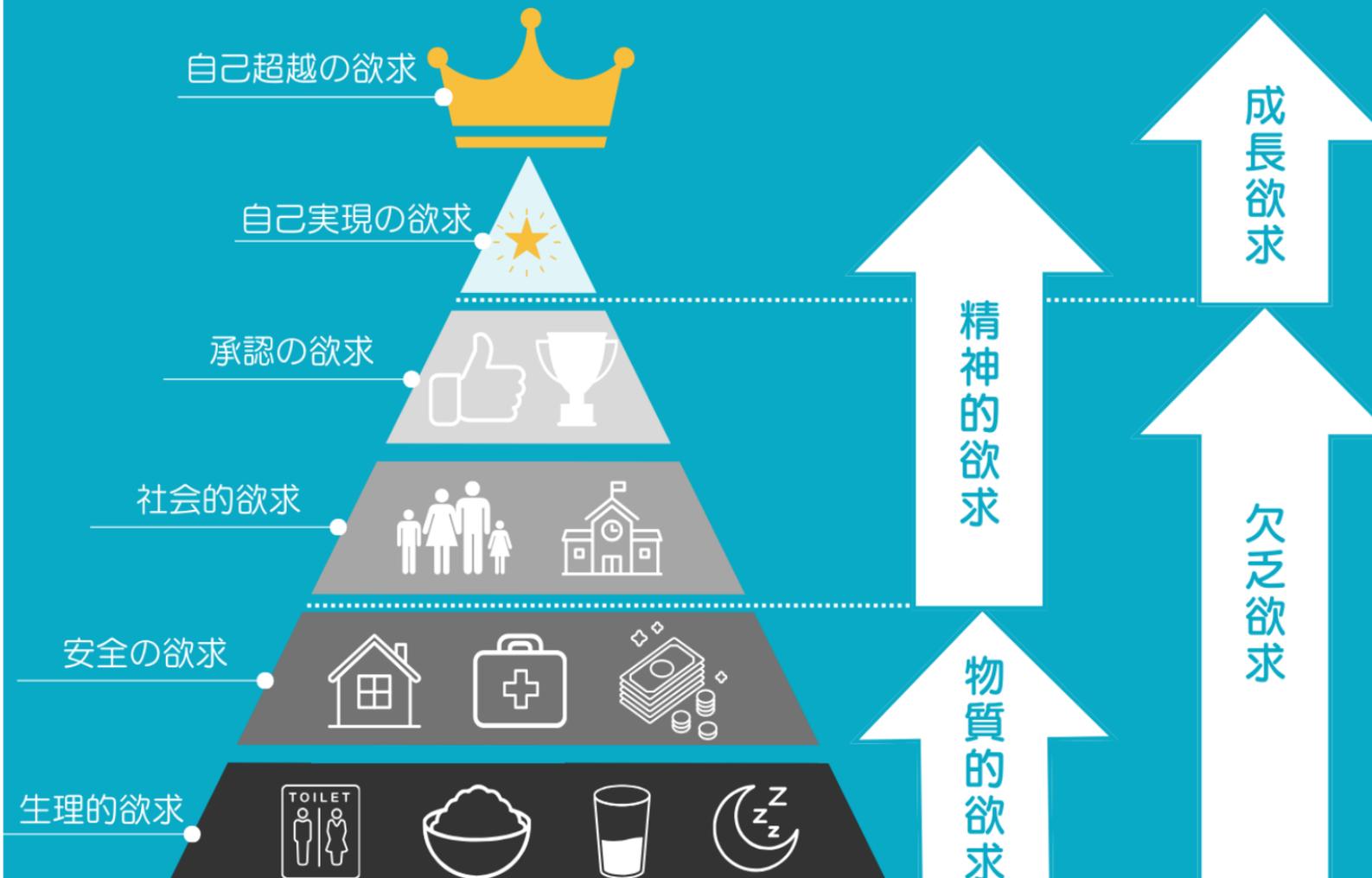


CHECK POINT

マズロー理論に基づく動機づけの重要性

管理職は、マズローの6段階欲求理論を理解し、チームの異なる動機づけニーズに応じた対応が必須です。

マズローの承認欲求



ハーズバーグの二要因理論の要点



効果的なモチベーション向上のためのキー

仕事の満足度を高める動機付け要因と、不満を防ぐ衛生要因に注目。
満足度向上には、衛生要因を満たし動機付け要因を強化することがカギ。

ハーズバーグの二要因理論の要点



動機付け要因

仕事そのものに関連する要因で、達成感や承認、責任、成長実感などが含まれます。これらの要因は、満たされると仕事に対する満足度ややる気が高まりますが、満たされなくても不満足にはなりません。



衛生要因

仕事の環境に関連する要因で、給与や福利厚生、人間関係、管理体制などが含まれます。これらの要因は、不足すると仕事に対する不満やストレスが生じますが、充実していても満足度ややる気にはあまり影響しません。

個々のエンジニアの成長をサポートしよう

01

自己成長の促進

エンジニアがスキルやキャリアを
自己成長するための支援を考える

02

個別サポート

集中的な指導やメンタリングを通
じてエンジニアの成長をサポート

サーバントリーダーシップとは

サーバントリーダーシップとは、「リーダーの目標は奉仕することである」というリーダーシップ哲学です。従来のリーダーシップとは異なり、リーダーは権威で部下を支配するのではなく、部下に積極的に関わり、意見に耳を傾け、奉仕することで人を導きます。

サーバントリーダーは、部下を支えながら、ひとりひとりの可能性を引き出す役割があります。具体的には、以下のような役割を担います。

ビジョンの共有

組織の目指すべき方向性を明確に示し、部下と共有する。

部下の成長支援

部下の能力開発を支援し、成長を促す。

信頼関係の構築

部下との信頼関係を築き、安心して働ける環境を作る。

意思決定の共有

部下の意見を取り入れ、意思決定に反映する。

問題解決の支援

部下が抱える問題を解決するために支援する。

サーバントリーダーシップには、以下のような特徴があります。

奉仕の精神

リーダーは部下に奉仕する精神を持つ。

傾聴

部下の意見に耳を傾け、理解しようとする。

共感

部下の気持ちに共感し、寄り添う。

謙虚さ

自分が全てを知っているとは考えず、常に学び続ける姿勢を持つ。

信頼

部下を信頼し、権限を与える。

サーバントリーダーシップには、以下のようなメリットがあります。

01

部下のモチベーション向上:

部下が自らの成長を実感し、モチベーションが向上する。

02

組織の活性化

部下が積極的に行動し、組織全体が活性化する。

03

イノベーションの促進

部下が自由に意見を交換できる環境が生まれ、イノベーションが促進される。

04

離職率の低下

部下が組織に貢献していると感じ、離職率が低下する。

サーバントリーダーシップには、以下のようなデメリットがあります。

01

時間がかかる

信頼関係を築き、部下を成長させるには時間がかかる。

02

リーダーの負担が大きい

リーダーが常に部下に気を配り、支援する必要がある。

03

全ての組織に適しているわけではない

組織の文化や状況によっては、効果を発揮できない場合もある。

インナードライブとは



外的な報酬や強制ではなく、内面から湧き上がるモチベーションによって行動を駆動させる力です。愛、価値、自由、楽しみ、生存の5つの側面は、個人が内発的な動機付けを高め、目標達成に向けて前進するための重要な鍵となります。

愛



深い人間関係や所属感



協力・協調性



他者への貢献・支援

価値



仕事・活動の意義



達成感・満足感



大きな目的・目標への
貢献

自由



選択と自主性



クリエイティビティ・
イノベーション



探求心・学習意欲

楽しみ



活動そのものの喜び



継続的な関与・興味



ストレス軽減・ポジテ
ィブな気持ち

生存



基本的な生理的ニーズ



安全・健康



安定した環境・生活基
盤

内発的動機づけの活用

01

パーソナライズされ
た目標設定

02

フィードバックと認
知

03

社会的サポート

04

自己反省と自己評価

効果的なメンタリング技術

コーチングとメンタリングの違いと相互作用を理解



コーチングとメンタリングの違いと相互作用を理解し、スキル向上につなげる

1 コーチングとメンタリングの違い

コーチングは目標達成のために質問や挑戦を通じて相手をサポートする。メンタリングは経験やアドバイスを通じて相手の成長を促す。

2 相互作用の重要性

コーチングとメンタリングは相互補完的であり、エンジニアのパフォーマンス向上には両方のアプローチを組み合わせることが重要。

メンタリングの必須スキル



CHECK POINT

メンタリング成功の鍵

メンタリングにはアクティブリスニング、信頼関係の構築、経験の共有、目標のサポートが必要。これらを駆使してメンティーの成長を促進しましょう。

メンタリングの必須スキル

01

アクティブリスニング

メンティーの言葉を注意深く聞き、理解し、適切に反応する能力。

02

信頼関係の構築

オープンで誠実なコミュニケーションを通じて、メンティーとの信頼関係を築くこと。

03

経験と知識の共有

自らの経験や学んだ教訓を効果的に共有すること。

04

目標設定とサポート

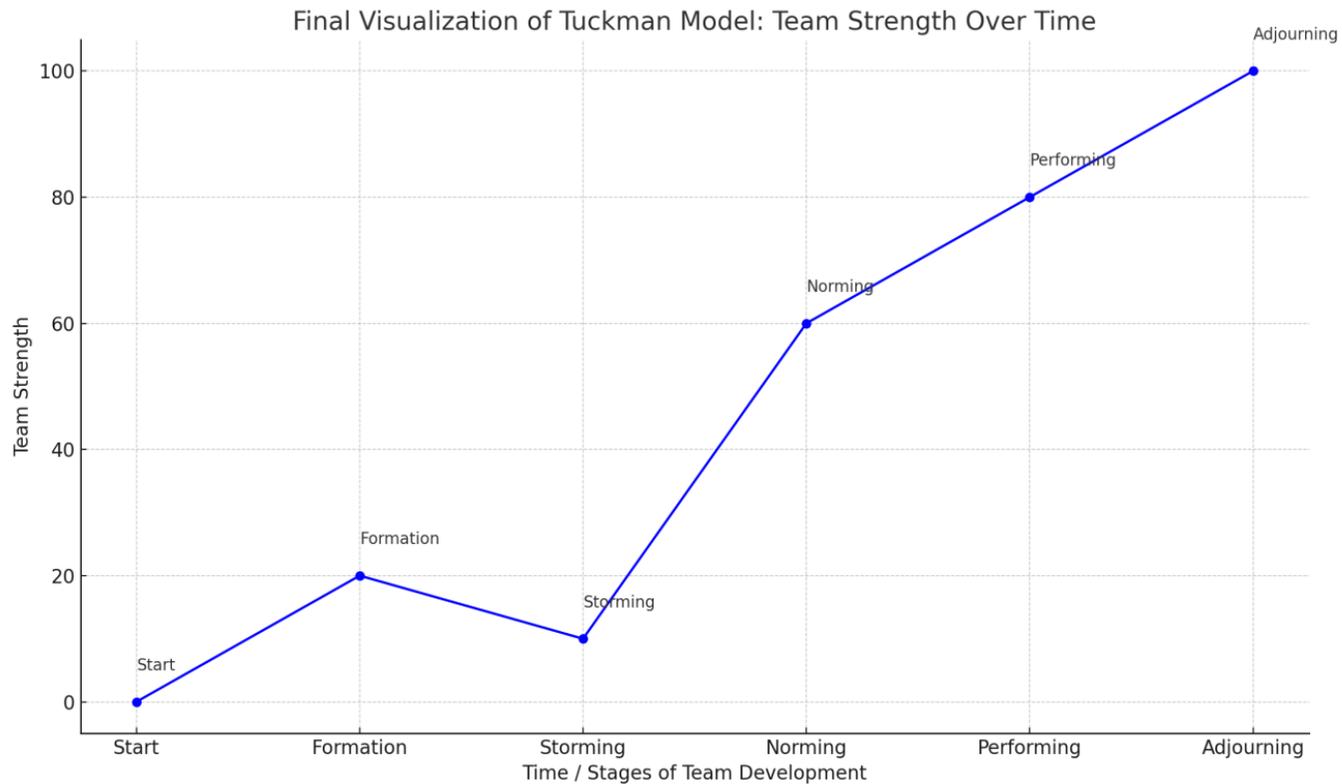
メンティーが自己設定した目標に向けてサポートする能力。



タックマンのチーム開発モデルと偽りの平和の克服

タックマンのチーム開発モデル

チームの形成と発展における理解を深めるために、ブルース・タックマンが提唱したチーム開発のモデルは非常に有用です。このモデルは、チームがその成長過程で通過する五つの段階を示しています。



1. **形成 (Forming) **

- チームメンバーが集まり、互いに知り合い、チームの目標や構造について理解を深める初期段階です。メンバーは互いに礼儀正しく、衝突を避ける傾向があります。

2. **激動 (Storming) **

- メンバー間で意見の相違や役割の対立が生じる段階です。この期間には緊張や衝突が高まりますが、適切に管理されればチームはより強固になります。

3. **規準化 (Norming) **

- チームメンバーが互いの違いを受け入れ、共通の規範やルールを確立する段階です。協力と一体感が高まり、生産性が向上します。

4. **実行 (Performing) **

- チームが高い生産性を達成し、スムーズに機能する段階です。メンバーは目標達成に向けて協力し、各自の能力を最大限に発揮します。

5. **解散 (Adjourning) **

- チームの目標が達成され、プロジェクトが終了する段階です。メンバーは達成感を共有し、次のステップへと移ります。



偽りの平和の認識と対処

特に形成段階では、「偽りの平和」という状態が生じることがあります。これは、表面上は問題がないように見えても、実際には意見の不一致や不満が潜在している状態を指します。このような状況は、チームの成長や問題解決において障害となり得ます。

オープンなコミュニケーションの促進

安全な環境を作り、メンバーが意見や感情を自由に表現できるようにします。

衝突の健全な管理

衝突を成長の機会と捉え、解決策を見つけるための対話を奨励します。

信頼の構築

メンバー間での信頼を深めることで、より協力的で生産的なチームワークを実現します。

フィードバックは、メンタリングの重要な要素です。効果的なフィードバック技術には以下のようなものがあります

01

建設的な批評

メンティーの改善の余地を指摘しつつ、ポジティブな方法で提案を行うこと。

02

正の強化

メンティーの成果や進歩を認識し、肯定的に強化すること。

03

具体的かつ関連性のあるフィードバック

具体的な例を用いて、明確かつ目的に沿ったフィードバックを提供すること。

キャリアパスとスキルセットのマッピングを活用して、自己成長を促進しましょう。



キャリアパスの明確化

各職位における必要スキルの明確化と、キャリアの進展を可視化する方法を提案します。

スキルセットの評価と向上

現在のスキルセットを評価し、不足している部分を特定。定期的なスキル向上の機会を提供します。

権限委譲（エンパワメント）の要素



エンパワメントの目的

チームに自信と自律性を与えることに焦点を当て、チームメンバーの責任感と所有感を高めます。



実現のための手段

目標設定、リソース提供、サポートと指導、適切なフィードバックのバランスが必要です。

人材育成力の向上を実現するためには、キーポイントを理解し次のステップを進める必要があります。



キーポイントの要約

自己成長を促進する基本理念、効果的なメンタリング技術、キャリア開発とスキル向上の重要性をまとめました。

次のステップへの移行

まとめたキーポイントを基に、実践に移行して日々の管理業務に活かす方法を考えていきましょう。