

すべての管理職必読

読めば明日が変わる!

金融機関管理職の戦略的マネジメント

成果をあげる力

Maeyama Miyako
前山都子

●A5判・244頁
●定価2,090円(税込)
ISBN978-4-7668-3439-0 C2033



「成果」とは、業績・人材育成・地域貢献等
営業店や各部におけるすべての活動に求められるもの。

営業スタイルの変革 迷走する人材育成 プレイングマネージャーの限界

変化の激しい今こそ、自走し続ける支店を実現するための理論と実務がつまった1冊。

本書で紹介する管理職に必要な“チーム作りのヒント”

▶ 支店経営の立場を見据えて視座を高める

支店長の役割は、戦略を立案し、必ず成果をあげること。支店長として、支店長のフォロワーとしてもっと機能するために、変化を先取りする、専門性を高めるなどの意識したい点を整理。

▶ 不確実な時代だからこそリーダーシップを磨く

新型コロナウイルス感染拡大等を機に働き方や営業手法の変革を迫られる時代。変化を先取りして、情熱をもって周囲を巻き込むリーダーのあり方を詳説。

▶ 自立した人を活かすスキルを身につける

金融機関は人が命。人間性に優れ自立した人材を育成するために管理職に求められるのは、部下を知り、活かす力。部下育成の7:2:1の法則、必ず機能するOJTの方法等を紹介。

▶ 自律した理想のリーダーに

部下を育てたいならリーダー自身を磨くこと。働く人が主役となる職場環境を作るために、支店経営者に必要な「自立」「自律」「自導」を解説。

4

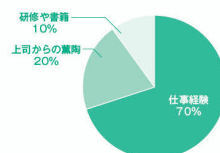
部下育成の原則

——リーダーの1番の醍醐味は、部下が「あの上司のおかげで今がある!」と誰かに語ってくれること。

1 7:2:1の法則

アメリカの調査機関であるロミンガー社のマイケル・M・ロンバルドとロバート・W・アイチンガーは、ビジネスパーソンを対象に「人が有益な能力を身につける際にどのような出来事が役に立ったか」について調査しました。それによれば、70%を仕事経験、20%を上司からの薫陶、残りの10%を研修や書籍から学ぶという結果を得たそうです。これを、部下育成の7:2:1の法則といいます(図表21)。

■図表21 部下育成7:2:1の法則
有益な能力を身につける際にどのような出来事が役に立ったかに関する調査結果



173

推薦!!

「現場が好きで、実務を知り尽くし、メンバーとともに目標に挑んできた彼女ならではの想いが詰め込まれた1冊です。」 株式会社百五銀行 取締役頭取 伊藤歳恭



経済法令研究会

<https://www.khk.co.jp/>

●経済法令メディアプラス

<http://khk-blog.jp/>

〒162-8421 東京都新宿区市谷本村町3-21 TEL.03(3267)4810 FAX.03(3267)4998

メンバーと協働する一体感、お客様から寄せられる厚い信頼、数々の失敗体験……
営業現場で成果を求めてきた著者のエピソードとともに、マネジメントの理論を多数紹介。

「マネジメントは面白い！」

金融機関管理職の戦略的マネジメント 成果をあげる力 主な内容構成

第1章 あなたが昇進したら

1. なりたい支店長像をイメージする

- 1 必ず成果をあげる
- 2 変化を先取りする
- 3 視座を高める
- 4 経営者としてWIN・WINを意識する
- 5 覚悟を決める
- 6 専門性を高める

2. 支店長の役割と仕事

- 1 支店経営者のマネジメントとは
- 2 成果をあげる経営管理
- 3 人と組織を活かす人事管理
- 4 緊張感が必須の業務管理
- 5 収益管理
- 6 未然防止策が大切なリスク管理

3. マネジメントの基本と留意点

- 1 ドラッカーが示すマネジメントの役割
- 2 成果をあげる
- 3 人を活かす

4. プレイングマネージャーを演じ切る

- 1 プレイングマネージャーの落とし穴
- 2 時間管理のスキル

第2章 支店における理念の必要性

1. いま求められる理念

- 1 支店の理念の必要性
- 2 理念を定める目的
- 3 ミッション・ビジョン・バリューからなる理念

2. 部下が理念に共感した時

3. 理念がもたらす内発的動機づけ

- 1 2つの動機づけ
- 2 内発的動機づけを高めるために
- 3 理念と個人への動機づけ

第3章 リーダーシップを磨く

1. リーダーシップとマネジメント

- 1 いま求められるリーダーシップ
- 2 リーダーシップとは何か
- 3 マネジメントとリーダーシップ

2. 変化するリーダーシップ

- 1 特性理論（～1940年代）
- 2 行動理論（1940～1960年代）
- 3 条件適合理論（1960～1980年代）
- 4 コンセプト理論（1980年代～）

- 5 フォロワーにも欠かせないリーダーシップ

3. 組織が機能するリーダーシップ

- 1 成功循環モデル（急がば回れのリーダーシップ）
- 2 タックマンモデル（チームを成長に導くリーダーシップ）

4. リーダーのコミュニケーション術

- 1 リーダーの3つのコミュニケーション
- 2 コーチング的コミュニケーションスキル

第4章 自立型の部下を育てるマネジメントスキル

1. これからの人材育成

- 1 金融機関が求める人材像
- 2 人材が求める金融機関像
- 3 自立した人材の育成
- 4 今求められるスキル

2. 迷走する人材育成

- 1 なぜ部下が辞めるのか
- 2 人材育成の課題

3. 今どきの部下を知る

- 1 若手世代とのジェネレーションギャップ
- 2 女性行職員の悩みと想い

4. 部下育成の原則

- 1 7:2:1の原則
- 2 部下の能力の最大化

5. 必ず機能するOJT

- 1 教育システムの種類と特徴
- 2 OJTの前提
- 3 失敗しない任せ方

6. 効果の出るリフレクションミーティング

- 1 部下の育成を意図した会話を増やす
- 2 日常を活用するリフレクションミーティング
- 3 経験学習モデルを活用した人材育成
- 4 リフレクションミーティングの極意

第5章 理想のリーダーになる

1. 部下はリーダーを映す鏡

- 1 管理型マネジメントの限界
- 2 部下が求める上司
- 3 メンタリング・マネジメントの見本・信頼・支援
- 4 部下からもらった宝物

2. 自分らしい支店経営者を目指す

- 1 支店経営者に必要な自律と自導
- 2 自分を知る
- 3 マネジメントは最高に面白い

お申込み・お問合せ

本社営業部 〒162-8421 東京都新宿区市谷本村町3-21

大阪支社営業部 〒541-0059 大阪府大阪市中央区博労町3-6-1

名古屋営業所 〒460-0022 愛知県名古屋市中区金山1-12-14
(2021年4月以降の新住所) 愛知県名古屋市中区金山1-15-10

福岡営業所 〒812-0012 福岡県福岡市博多区博多駅中央街8-27

TEL.03-3267-4812 FAX.03-3267-4828

TEL.06-6261-2911 FAX.06-6251-7333

TEL.052-332-3511 FAX.052-321-3452
※ 電話番号・FAX番号は変更ありません

TEL.092-411-0805 FAX.092-473-4727



21004611