

個別指導成熟度カルテ

氏名 _____

年齢 _____ 性別 _____

入社年月日 _____ 年 _____ 月 _____ 日

勤務年数 _____ 年 _____ か月

成熟度レベル

役職 _____

前回成熟度レベル _____

R4 R3 R2 R1

入社3年以上 次期リーダー候補指標

- 指示なしで仕事を回せる
- 指示なしで売上を作ってくる
- クレームに先回り対策まで気が回る
- 新人教育ができる 任せられる
- リーダー不在の代行ができる
- 細微の問題点を、改善点としてリーダーに具申
- ベテランであることを自負している
- 新人からの報連相の仲介ができる
- 仕事の“責任”を取ることには躊躇がない
- 仕事は早い 次の仕事を見出す
- リーダーからの注目以上に、顧客や組織の発展を優先

R4 R3 R2 R1

入社1年から3年目指標

- 仕事は一通りこなせるようになっている
- 複数の仕事もこなせるようになっている
- 一方で、仕事を早く完了することに躊躇する
- 余計な仕事は持ちたくない
- 責任はあまり持ちたくない
- 一方で向上思考はある
- 自分の意見はもとも取り入れられないと感じる
- 意見が取り入れられるとそれはそれで嬉しい
- 自主的になにか表現をしてみたい
- 組織の不平を感じるが改善アクションは少ない
- 指示されることが鬱陶しく感じている
- 報連相が面倒くさくなる
- 一方でリーダーからの注目は気にしている

R4 R3 R2 R1

入社3ヶ月から1年程度指標

- 仕事に慣れ、自発性が出てくる
- 支持に対して肯定的な表情【笑顔】が出てくる
- 報連相ができる
- 少し先回りができてくる
- 今の仕事の応用パターンに興味を示す
- 何を質問すべきかわかる
- 周りが気になる
- 熱意を持って取り組む
- 稼働目標完了時間どおりに終わらせられる
- 複数の仕事も一部こなせるようになる
- 雑談がする余裕が出てくる 声に張りが出てくる
- ワークの個別事象に不満が出る
- 既に「わかっている」という応答をとりたがる
- 新人扱いされると徐々に嫌がっていく

R4 R3 R2 R1

新人から入社3ヶ月指標

- 言われたことをこなす ただし言われたことだけ
- 支持された仕事はするが、報連相があいまい
- そわそわしている、怯えている
- 質問すべきことがまだわからない
- 目標時間までに仕事が終わらない
- 声は総じて小さい よそよそしい
- マナーは家庭のしつけの延長線 個人差が大きい
- 全体的に不満が出る
- 仕事が遅れる

本人得意分野 不得意分野 特記事項

S4 S3 S2 S1

- 仕事は基本的にすべて任せる
- 最終的な責任は担保してあげる
- 改善具申には積極的に対応する
- リーダーの仕事教える 代行させる
- 部下の指導を経験させる
- 次のキャリアを提示して反応を見る
- キャリア志向であれば、背中を押す
- キャリア構築の道筋を示す

S4 S3 S2 S1

- こちらからの、指示出しは抑えていく
- 手伝いは積極的に関与する
- 意思決定を一部代行させていく
- クレーム等について対処させていく
- 慣習を超えた提案を体験させる
- スピードを褒める
- 信頼感を伝える
- 自己表現の観点で行動を促す
- 一部責任も持たせる
- 仕事の結果に対する責任を部下にも追わせ
- 不安な点は積極的に関与解決をめざす

S4 S3 S2 S1

- 各仕事の理由を説明
- コミュニケーション活発化 議論歓迎
- 積極的に手伝う
- 引き続き指示も多量に行う
- この段階ではほぼ全てのルーティンワークは習得目標
- できたことは、よく褒める
- 改善点の発想を促す
- イレギュラー業務を経験させる

S4 S3 S2 S1

- 報連相を徹底する
- みだしなみ、マナー・ルール遵守の徹底
- 指示命令系統の距離感の醸成
- 課業 タスクの明確化 時間制限
- 一定期間教育指導専任
- 基本的には、詰め込み式でよい
- 情に流されすぎない けじめ感
- 手を出しすぎない 指示が基本
- 仕事のスピード感の醸成
- 基本、基礎、の定着指導

リーダー行動指針 本人重点指導項目