

-ニューノーマル時代の管理者育成- 新任管理者教育のご提案

「コロナ禍でうつ病になる若手社員が増加」

昨年からこのような報道を目にする方が多いのではないのでしょうか。しかし、ニューノーマルな働き方（テレワーク、隔日・時差出勤）によって負担が大きくなっているのは管理者も同様です。NHKによると、日本産業カウンセラー協会に相談する管理者が増加しており、仕事を辞める人まで出てきているそうです（いずれも、コロナ禍で部下をフォローする仕事が増加し、過酷な長時間労働をしているとのこと）。

また、人材業界のある大手会社によって、管理者を対象に調査が行われました。それは「会社の組織課題」についての調査であり、その結果、**「管理者の負担が過重になっている」**がトップで、その選択率が約7割を占めていたのです。

これまで管理者として務めてきた人たちが、これだけの苦勞を感じているのであれば、新任の管理者はどうなるのでしょうか。慣れない組織のマネジメントで気苦勞するだけでなく、膨大な業務を抱えることにより、混乱状態となってしまうでしょう。そうすると、本来役割・目的である**「業績目標の達成」**が二の次になってしまいかねません。また、間違った目的のもとでは、業務をノルマとして捉えやすくなってしまい、心体へさらに負担をかけてしまうことも考えられます。

そのため、あらゆる社員教育の中でも特に新任管理者に対しては、綿密な教育が必要となるでしょう。

しかし、基礎的なマネジメントスキルや考え方を教えるだけの教育では、この状況を変えられないでしょう。その基礎を修得した上で、自組織が抱えている問題点を明確にし、その解決法を事前に準備することが必要です。そうすることでようやく、本来業務に取り組むことができるのではないのでしょうか。

弊社の研修では、管理者に必要な6大機能に基づく内容により、本来目的を達成するために行動できる管理者の育成が可能です。

項 目	ニューノーマル時代の管理者育成
1. 環境認知	コロナ禍による外・内部の環境変化を理解する
2. 方針決定	環境変化を踏まえ、本来目的達成の為の方向性を明示する (戦略・目標・計画をたてる)
3. 仕組み作り	上記2を実現するためのルール、組織、管理法を整備する
4. 能力強化	上記2の実現に不可欠な知識、技術を身に付けさせる
5. 連携促進	ニューノーマルな働き方でも一枚岩となる組織を作る
6. 風土改革	自組織の風土分析、問題点を発見し、解決策を検討する

是非、ご興味・ご質問のある方は、下記からご連絡下さい。



> お問い合わせはこちら