

## リモートワーク、部下管理強化が逆効果？

コロナが落ち着いた後もリモートワークを継続する予定の企業は少なくありません。

しかし、リモート化によって部下管理がしづらくなったと感じるマネージャーも少なくありません。そのため、部下管理を強化しようとするのですが、下手に行くと逆効果になることがあります。

それは部下管理の本質を理解していないからです。

### 1. 部下管理の誤認

“管理”とは『ある基準から外れないよう全体を統制すること(デジタル大辞泉)』との意味があります。そのため“管理=監視”と捉えてしまいがちです。この理解では、リモート下で部下の仕事ぶりを把握しにくくなった今、ますます監視強化になりかねません。部下は良い気分はしないでしょう。やればやるほど逆効果となりかねません。

また管理という言葉に対し、ネガティブなイメージを持つ人も少なくありません。これも管理=監視と捉えるからです。そのため、管理の反対語を“自由・自主性”と捉える人もいます。しかし、この捉え方では、そもそも管理を積極的に行おうとは思わないのではないでしょうか。部下も管理されたくないでしょう。そのため、これまでも部下管理が不足がちだったマネージャーは、リモート下ではさらに放任になってしまいます。

### 2. 部下管理の本質

管理とは英語では“management”です。その意味は“様々な経営資源・資産・リスクを管理し、効果を最大化すること”です。つまり、管理とは部下をマネジメントすることであり、“部下の能力を活かし、最大の業績を出すこと”と言えます。芸能人のマネージャーをイメージするとわかりやすいでしょうか。担当するタレントを、いかに活かして、大きく売れるようにするかがマネージャーの重要役割です。

逆に言えば、“**部下管理不足=部下の能力を活かしていない**”ことになります。

この本質理解なくして効果的な部下管理はできません。特にリモート下では尚更です。

### 3. 部下管理の実践

部下管理の具体的項目は下表の通りです。

1. 仕事管理	①進捗管理
	②業務管理
	③能力管理
2. 感情管理	①本人感情管理
	②人間関係管理
3. 組織風土管理	

部下管理というと、担当業務の進捗管理(上表1-①)だけを思い浮かべる傾向があります。しかし、それだけではありません。例えば、能力管理とは“部下の強みを伸張り、弱みを改善するよう管理していくこと”ですが、その前提は部下能力の客観正確理解です。しかし、能力は見えづらい部分が多く、感覚だけで捉えがちです。その結果、能力レベルを誤認しているケースも少なくありません。これも大きな部下管理不足です。

弊社のマネージャー研修では、部下管理の本質、具体的ポイント、効果的実践法等の理解を深め、マネジメント力を向上しています。

ご興味のある方は、是非、下記よりご連絡を下さい。



> お問い合わせはこちら