

管理者としての“イズム”はありますか？

—自分を見失わないために—

「働き方改革」「パワハラ防止」「コロナ禍への対応」「原材料の不足や価格高騰」これらに伴うさまざまな社内の仕組み変更……。このような管理者を取り巻く環境変化への対応に振り回されていませんか？

企業は「環境適応業」ですから、変化に適応するためのリーダーシップ発揮が、管理者の責任です。しかし、「適応の目的は業績を上げるため」であるにも拘わらず、その「目的」を見失って「目先の手段」のみに埋没していないでしょうか。結果として、業績が上がらなければ本末転倒です。

例えば

1. 部下の残業を減らすため、自分の負担を増やし、余裕をなくしている
2. パワハラを恐れ「何を指導するか」ではなく「どんな言い方がよいのか」で頭を悩ましている
3. 若手社員の早期退職が問題となると、「石の上にも三年」的な対応しかできない
4. コロナの感染状況によって、テレワークか否か、部下の意見に振り回されている
5. 部下の営業活動が「値上げ交渉」「納期対応」に偏り過ぎていても、「今は仕方がない」で、新規開拓、既存客離れに手を打てていない

いずれも難しい問題だけに、腰を据えて知恵を出さなければなりません。しかし、環境変化（外）ばかりに気を取らていると、自分（内）と向き合う機会が少なくなってしまいます。腰を据えるためには「部門の責任者として、自分はどうかあるべきなのか、どうしたいのか」を考えること（内を見つめる）からスタートすべきではないでしょうか。

それが、自分の“イズム”（主義）を考えることです。イズムとは「自分なりの価値観」「仕事における拘り」「これだけは実現したいという想い」のことです。“唯一の正解”など存在しないビジネスの世界で、知恵を出すためには、「ねばならぬ」という意志の力ではなく、「やりたい」という意欲の力が不可欠です。あらためて、自分のイズムを考えることは、まさに「やりたいこと」を明確にすることなのです。

自分のイズムをベースにした、さまざまな問題に対する打開策には、以下のメリットがあります

1. 自分で自分を動機づけることになり、実効性が高い
2. メンバーにとっては、「〇〇課長らしいやり方」として理解しやすく、浸透しやすい
3. 良くも悪くもその結果から、次の策（知恵）が出やすい（改革の連鎖）
4. リーダーシップが強化される。イズムは「信念」でもあり、統率力の要でもある
5. 結果として、メンバーからの信頼も高まり、業績向上へのチーム力が高まる

弊社の「管理者としての“イズム”確立研修」は、さまざまな困難に対して、自分で自分を動機づけて対処できる管理職を育成します。また、この研修では、**若手社員（Z世代）への対応法**も学んでいただけます。

興味・関心のある方は下記からお問い合わせ下さい。

> お問い合わせはこちら

