

新任管理者研修の準備

一“プロ管理者育成”のチャンスー

3月決算の企業では、それに合わせて人事異動を行うことが多いでしょう。

新任の管理者も誕生するはずですが、ある調査によると「**自分の後を任せられる人材がない**」と考えている管理者は、**約5割もいる**とのこと。

管理者が後継を育成してこなかった結果とも言えます。しかし、やむを得ない事情もあるようです。それは課長職の8割がプレイングマネージャーだからです。部長職でも6割程度はプレイヤー的な仕事をしているとの調査があります。

一般的には、プレイヤーとしての実績を評価されて昇進することが多いはずですが、そして昇進しても、そのプレイヤーとしての結果を求められます。「自分が先頭に立って。業績を上げなければ、部門全体の業績目標を達成できない」ということでしょう。

管理職になったら、部下育成もすべきだと誰でもわかっているはずですが、こうした状況から結局“プレイング・プレイヤー”になっていることが多いのではないのでしょうか。

当然、部下育成も十分できず「後を任せられる人材がない・・・」となってしまいます。

また、新任管理者本人にとっても、昇進によって、あらたなキャリアを形成する重要な節目です。単に役職がつくだけでなく、マネジメント力という新たな能力開発の貴重な機会とも言えます。しかし、その機会を逃しては、本人だけでなく企業全体の損失でもあります。

しかも、プレイヤーとしてもそれ以上の成長が望めるのでしょうか。**ある研究によると「専門性（生産性）は20年で頂点に達する」という結果があります。昇進前にすでに一流のプレイヤーだった人に、さらに大きな結果を求めることができるのでしょうか。**

部下が育たないだけでなく、管理者本人も成長できなければ、企業にとって、ダブルの損失です。

かといって、課長職はすべてマネジメント専任にするのは非現実的です。重要なのは、プレイングマネージャーであっても、本来業務はマネジメントであるという自覚を持つことです。

「部下を通じて業績を上げることが自分の使命」だとの決意が、就任時に固まるかどうか最も重要なことです。

しかし「私は管理職になりたくてなったわけではない」と思っている人もいるかもしれません。その方にとって、この「使命感を持つ」ことは簡単ではありません。特に「部下育成の時間がない」という先入観が、一般的には多いのではないのでしょうか。これでは、使命感を持つことは難しいでしょう。

そこで、重要なことは「部下育成が自分にとってなぜ重要なのか」を知ることです。「**やらねばならぬ**」ではなく「**やりたい**」という**自らの主体的な意志を喚起**することが必要です。

そしてそれは可能なことなのです。なぜなら、後継者の育成は「成熟した人間にとって自然な欲求」だからです。むしろ、先入観が管理者自身を束縛していることに気づくべきなのです。

また、プロの管理者となることが、自身のキャリア形成に繋がるという**ビジョンを描く**ことも必要です。さもないと、現実の忙しさに謀殺され、結局プレイング・プレイヤーになってしまいかねません。

弊社の「新任管理職研修」は、部下育成の重要性を痛感していただきます。さらに、本人にとっても新たな能力を開発し、一段上のキャリア形成をするチャンスであることを腑に落としていただく研修です。

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