

新任管理者

— 責任論より意欲が必要 —

4月と並び、10月は人事異動が多い時期です。この10月にも多くの新任管理者が誕生しました。新しい役職で大いに力を発揮していただきたいものです。

ところで、近年は管理職にはなりたくないと考えている若者が増えているようです。

20, 30代の社員を対象にした「あなたは、将来管理職になりたいか」という問いに対する調査結果の変化です。

「管理職になりたい」

20代；2018年：44.7% → 2024年：36.5%

30代；2018年：38.3% → 2024年：29.5%

上記のように管理職になりたがらない人が増えています。この背景には管理者の負担増など“ワークライフバランス”を重視する傾向が反映されていると言われています。

このような状況の中、問題となるのは「なりたくて、なったわけではない」とのやらされ意識で管理職に就任することです。これでは、十分に力を発揮することは難しいでしょう。

しかし、企業としては新たな人材を登用し、新陳代謝していかなければ、組織の存続・発展はありません。

ともすると、新任管理職研修などでも、「責任感（使命感）」を強調する傾向があります。もちろんこれは大切なことですが、上記のような時代傾向を考えると、責任論だけで意欲を高めることは難しいのではないのでしょうか。

人が力を発揮する際に必要なことは、意志の力（やらねばならぬ）だけでなく、意欲の力（やりたい）が必要です。

意志と意欲の両面を高めるためには、以下の3点が一致することが大切です。

それは、

「できること」「やりたいこと」「やるべきこと」の一致です。

それに加えて、大切なことは「キャリアの真の意味を理解する」ことです。従来、キャリアとは「職務経歴」という客観的な側面のみで理解されてきました。それに加えて、「職務を通じて得た充実感」という側面も考える必要があります。この2つの側面からキャリアというものを捉えていくことが、これからの時代に必要ではないのでしょうか。

弊社の新任管理職研修は、この「3点一致」「真のキャリア形成」から、やる気を高めます。また、新任管理職といっても、企業によって様々な状況があるでしょう。その個別事情を事前にヒヤリングをさせていただき、オリジナルなカリキュラムをご提案いたします。

興味・関心のある方は、まず下記からは是非ご相談下さい。ご相談・仮提案は無料でさせていただきます。



> お問い合わせはこちら