

新任管理者・2

— 何のためにやるのか、ビジョンの重要性 —

前回（緊急提案・181）で、意志と意欲を高めるためには3点一致（できること、やりたいこと、やるべきこと）が重要だと提案しました。弊社の新任管理者研修では、この3点を考えていただきます。

さて、実際に考えていただく際、ご受講者がもっとも苦労するのは、この3点のうちどれでしょうか。

それは「**やりたいこと**」です。特に「管理者になりたくてなったわけではない」方にとっては、大変な作業のようです。それでも、必死に考えた末に出てきた答えはどんな内容でしょうか。

もっとも多いのは「**部下が働きやすい環境をつくる**」です。一見すると、良さそうに思えるのですが……。そこで「**働きやすいとは、どういう状態？**」「**環境とはどういうこと（物理的、精神的）？**」「**そもそも、働きやすくする目的は？**」等々、突っ込んだ質問をすると、答えられないのです。これでは実現できるはずがありません。

なかなか考えられない理由は「**自分は何のために、管理者になるのか**」という**ビジョンがないから**です。たしかに、いきなり管理者の辞令（事前の内定連絡はあったにせよ）を受けた本人からすれば、考えられないのは当然かもしれません。

そこで、弊社の新任管理者研修では、ビジョン構築のプロセスも学んでいただきます。

その一例を挙げると

1. **創業者の精神を考える**
2. **会社の方針とその背景を考える**
3. **自分がこれまで成長してきた中で培われた考え方は行動を確認する**
4. **好きな言葉**
5. **自分の哲学ともいえる考え方は何か**

等々、様々な角度から自分の考え方を整理していただきます。

このように、単に「**管理者になったのだから、責任感を持って頑張りましょう**」という一方的な研修ではありません。ご本人の内面から動機付けをはかる研修です。

また、画一的なカリキュラムではなく、事前のヒヤリングをもとに貴社の事情に合わせたオリジナル研修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

