

多忙なかでも部下を育てて成果を上げる！ プレイング・マネジャーのための実践マネジメント研修のご紹介

実務の最前線に立ち、プレーヤーとしての業務も抱えながら、職場マネジメントを担うプレイング・マネジャー。多忙なかで、日々の業務を処理するだけで手一杯になってしまい、部下を育てたりチームワークに気を配る余裕がもてないのが実情です。

とにかく忙しい。
部下の指導・育成を
じっくりやっている
余裕はない。

部下に任せなければ
と思うが、つい自分
でやってしまう。

直近の目標、予算、締め切りを追
いかけるだけで精一杯。職場もギ
スギスして部下のモチベーション
が下がっている……。



プレイング・マネジャーが直面する「両立の壁」

プレイング・マネジャーの仕事の難しさは、「プレーヤー」と「マネジャー」の両方の役割を果たさなければならな
いところにあります。

プレーヤーとしての役割…業績牽引

マネジャーとしての役割…職場マネジメント

マネジャーの役割は、自ら手を動かすのではなく、部下を動かして成果を上げることですが、その一方で、プレーヤーとしては、自ら動くことで目標を達成しなければなりません。一方は人を通して成果を上げる役割。もう一方は自ら成果を上げる役割。この2つの相反する役割を両立することは困難です。

結果として、「目の前の仕事」=プレーヤーとしての目標達成に忙殺され、マネジャーとしての役割が果たせず、そのために部下も育たず、いつまでも自分がプレーヤーから抜け出せないという悪循環に陥ってしまいます。

プレーヤーとしての役割
業績牽引

〈求められること〉
高い個人目標を
達成することで
組織業績を牽引する

マネジャーとしての役割
職場マネジメント

〈求められること〉
部下を通して
組織業績を達成する

両立が困難

部下育成が重要だと
分かっているが、プレーヤーとしての
業務に忙殺され、手が回らない

多忙なかでも効率的に部下を育て、組織の力を高めるには

上記のような状況であっても、プレイング・マネジャーからプレーヤー業務を外して、マネジャーに専念してもらうわけにもいかないのが、多くの企業の現実です。プレーヤーとしての業務もこれまで通り行いながら、マネジャーとして人材育成やチームづくりにも取り組むにはどのような工夫が必要でしょうか？ 企業の優れたマネジャーへのインタビューなどを通じて明らかになったのは、「1つのアクションで複数の効果をねらう」というマネジメント行動の実践的なテクニックでした。

プレーヤー
としての業務

個人目標の
達成に向けた
活動

マネジャー
としての業務

仕事の側面
●仕事の管理
●仕事の改善

人の側面
●人材育成
●チームづくり

プレーヤー
としての業務

個人目標の
達成に向けた
活動

マネジャー
としての業務

仕事の側面
●仕事の管理
●仕事の改善

人の側面
●人材育成
●チームづくり

1つのアクションで両側面に効果のある打ち手

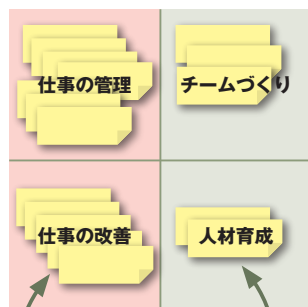
日々の具体的なマネジメント行動を扱う実践的なプログラム

研修は、日々の具体的なマネジメント行動を題材にして進めていきます。

自分の普段の行動のどこをどう変えればよいかが分かるため、きわめて実践的です。

■ 1週間のマネジメント行動を分類する

労力を割いている領域と
手が回っていない領域が明らかになります

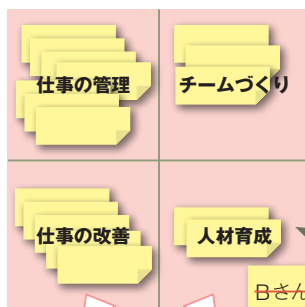


Aさんに〇〇の件を
指示した

Bさんと△△に
ついて打ち合わせ

■ マネジメント行動を修正する

具体的にどのように行動を
変えるかを明確にします



1つのアクションで
両側面に効果のある打ち手

Bさんと△△に
ついて打ち合わせ

チームメンバー全員で
△△について案を出す

■ 職場で実践に移すことを決める

修正した行動の
リストを持ち帰り実践します



■ プログラム

	9:00	10:00	11:00	12:00	13:00	14:00	15:00	16:00	17:00	18:00	19:00
1 日目		テ リ エ シ ョ ン	マネジャーとして 直面している現実を共有する	昼食	日常のマネジメン トの特徴をつかむ	マネジメントの 「人の側面」に取り組む メリットを考える	マネジメントの 「人の側面」に取り組む メリットを考える	同時実現の マネジメント行動を考える		ふり かえり	
2 日目			メンバーをよく知るための観点をもつ	昼食	マネジメント実践プラン作成						

■ 導入事例

① 情報システム X社

業績だけは何とか達成しているが、
力を入れるべき新規のテーマや案件は進まず

人事ご担当者様の問題意識



現場のマネジャーは、必死に業績を追いかけている。当面の案件や年度目標は見えているが、逆に言えばそれしか見えていない。部下を放置しているため、若手が疲弊・孤立してメンタルヘルス不全問題が増加している

受講された方の声

- 「仕事の側面」を厳しく進めるだけでなく、部下と関わりをもつこと、部下の力を引き出すことの大切さを再認識した
- 「『人の側面』に取り組むメリット」を学び、部下のためのメリットをまったく考えていなかったことに気づき、反省した
- うわべだけで部下に指導・回答するのではなく、一歩踏み込んで部下と一緒に考える時間を増やしたい

② インターネット関連 Y社

右肩上がりできた業績が躍り場に。
事業の成長維持にはマネジメント力向上が急務

人事ご担当者様の問題意識



当社では、マネジャーであっても、プレーヤーとしての技術力の高さが求められる。そのため、自分のスキルを磨くことには熱心だが、部下とのコミュニケーションは苦手。人を育てたりまとめたりした経験が乏しく、マネジメントに苦労している

受講された方の声

- タスク管理に終始していたが、どんなタスクも一手間加えれば、工夫次第で部下育成に利用できることを学んだ
- 自分でやってしまっていた仕事を、部下に割り振りしたい。部下が成長すれば、自分も大きな仕事にチャレンジできる
- 人を育成することの重要性と、今回学んだノウハウを、配下のグループリーダーたちにも伝えていきたい

■ より詳しい情報はホームページでご紹介しています

【事 例】 <http://www.recruit-ms.co.jp/casestudy/aid/0000000014/>

【商品概要】 http://www.recruit-ms.co.jp/service/service_detail/org_key/T118/