

経営者と管理職の役割分担を考える

Index

- 1 なぜ、人が育つ組織にならないのか？
 - 2 経営者と管理職が考えや思いを共有するには
 - 3 管理職が管理職としての役割を果たすには
 - 4 経営者も管理職も考えるべき管理職の成長
-

1 なぜ、人が育つ組織にならないのか？

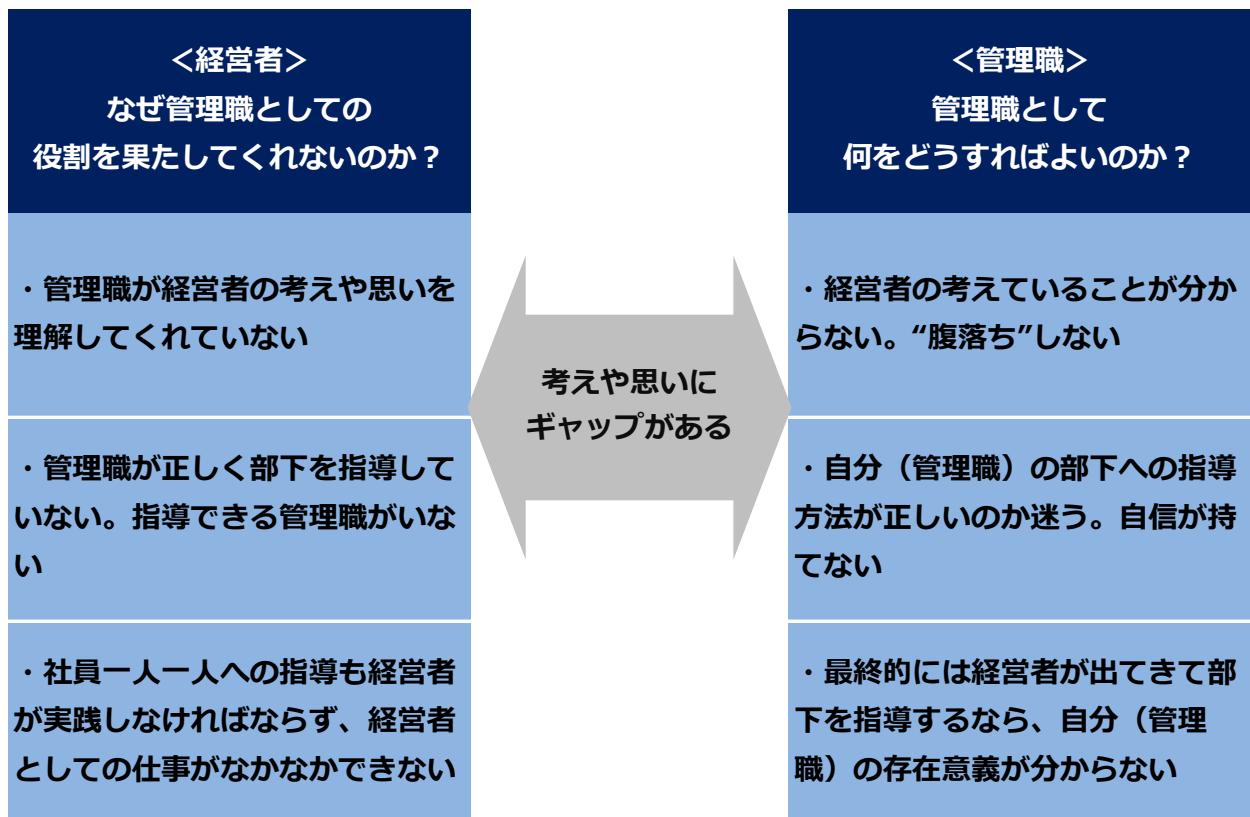
1) 経営者と管理職のギャップ

働き方の多様化、人材不足、ビジネスを取り巻く環境の急速な変化……。こうした中で、今、多くの会社が人材育成に悩んでいます。経営の神様とされている松下幸之助氏も、「会社は、物をつくる前に人をつくる場所でなければならない」という趣旨のことを言っています。

しかし、「人をつくる」のは簡単ではありません。特に、規模の小さな会社は大会社に比べて人材育成に苦心しがちです。大会社の場合、毎年新入社員を採用していることもあり、社員に対する教育カリキュラムがある程度整っていますが、規模の小さな会社の場合はそうした仕組みが整っていないことが多いからです。

人を育てる上で理想的なのは、経営者が「どのような社員でいてほしいか」という基準を示し、それに基づいて管理職が現場で働く社員（部下）を指導し、成長させていくことです。そのためには経営者と管理職が人を育てる基準や指導方法などを共有する必要がありますが、経営者と管理職には、互いに考えや思いにギャップがあり、不満があるのが実情です。

(図表1) 【経営者と管理職のギャップの例】



(出所：日本情報マート作成)

サンプルレポート

本レポートは、サクセスネットで公開している
ビジネスレポートの一部を公開したサンプルです。
サクセスネットサイトにログインした後、全文を
閲覧することができます。