

管理職育成のために経営者は何をすべきか？

Index

- 1 管理職にはなりたくない？！
 - 2 管理職の基本的役割を整理する
 - 3 経営者が管理職を育成する際のポイント
-
-

1 管理職にはなりたくない?!

出世が何より優先された時代、従業員は管理職になることを目指して頑張り、実際にそうなれたのであればとても名誉なことでした。しかし、現在は働くことに対する考え方が多様化しており、仕事一辺倒ではなくプライベートの充実を重視する従業員も多くなります。こうした従業員は、出世にあまり興味がないようです。また、管理職が経営者と部下の間で板挟みとなり、苦悩している様子を見て「管理職は大変そうだから、なりたくない……」と考える従業員も少なくありません。

一方、企業にとって管理職の存在は不可欠です。また、管理職自身にとっても、苦労は多いものの、部下一人一人の成長を確認できる喜びがあります。

経営者は、期待する従業員が管理職になって組織をまとめてくれることを期待しています。管理職になりにくい従業員が増えている現在、経営者はどのように彼らの不安を解消していくべきなのでしょう。本稿ではこの点を考えていきます。

2 管理職の基本的役割を整理する

1) 管理職が担う5つの役割

管理職の基本的役割は次の通りです。

1. 計画提案

経営者の意向や企業目標に従って、自らの部門や部署の短期（半年～1年）、中長期（3～5年）の計画を提案する

2. 実行・アラーム

1の計画提案を鋭意実行するとともに、うまくいかない状況に直面したときには、直ちに経営者や関係各所などに伝え、調整する

3. 部分決裁

一定の範囲内で、業務遂行に必要な決裁を行う

4. 部分代表

一定の範囲内で、対外的に企業を代表する行動を取る

5. 指導

部下を指導・育成する

「3. 部分決裁」と「4. 部分代表」については、明確なルール（役割の範囲）を決めておけば難しいものではありません。この他の「1. 計画提案」「2. 実行・アラーム」「5. 指導」については、センスが求められる部分なので人によって大きな差がつかます。

2) 「計画提案」の役割を強化するためのポイント

管理職は、企業の目標を達成するために、投下できる経営資源を考慮して計画を作成します。しかし、新任の管理職は、特に部下の能力などを十分に把握できていないため、計画を作成するのに戸惑ってしまいます。

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。