



小栗キャップの News Letter

税理士法人オグリ 代表社員・税理士 小栗 悟

岐阜本部 〒500-8847 岐阜県岐阜市金宝町 1-3 岐阜第一生命ビル 4F

TEL : 058-264-8858 FAX : 058-264-8708

名古屋本部 〒460-0002 名古屋市中区丸の内一丁目 16-15 名古屋フコク生命ビル 6F

TEL : 052-222-1600 FAX : 052-222-1611

Email : info@otc-oguri.com <http://www.otc-oguri.com>

2018年11月6日(火)

これからの管理者像

管理者は所管組織の役割を果たし、組織業績向上を通じて、会社の業績向上に貢献することを使命としています。

そのマネジメントの優劣は、組織業績に直接的影響を与えますが、そのあり方が世界的に、近年大きな変化を示しております。

いままでの管理者像

これまでの管理者は「適時、的確な指揮・命令によって、部下を統率し、組織業績の向上を図ること」が求められてきました。

したがって、「指揮命令の巧みさ」や「統率力」が管理者の能力を評価する重要なポイントとなってきたと言えます。

これからのマネジメントのありかた

近年、産業社会で「人は、命令に従って働くこと」を嫌い、「自らの意思に基づいて働くこと」で働きがい・働く満足が得られる、という認識が高まっており、著名な経営学者・心理学者もそれを支持しています。

したがって、マネジメントのありかたも「指揮命令型」ではなく、「部下一人ひとりの主体性・挑戦意欲を引き出し、さらにそれをチームワークの発揮につなげるファシリテーション重視型」へ移行し、その結果として、業務プロセスでの能力発揮・業績向上に帰結させるマネジメントのありかた

が重視され、管理者の能力評価のポイントとなりつつあると言えます。

働き方改革とマネジメント

「働き方改革」の面からも、世界的消費財メーカーU社は「社員を信じる」ことが、「働く時間と場所を自由に選べる制度」を支え、同時に社員一人ひとり自主的な能力発揮に伴う働きがいと業績向上につながることを実証しています。

これは、「業績は結果で評価し、プロセスでの能力発揮は社員の自主性に任せるマネジメント」の効果を示し、「これからのマネジメントのありかた」が「働き方改革」にも有用であることを示しております。

経営者・管理者の留意点

このような「これからのマネジメントのありかた」は、目標管理制度の運用においても、重視されつつあります。

すなわち、目標設定・達成プロセスの問題解決・貢献度評価において行う、ファシリテーションによる「社員の自主性・挑戦意欲の喚起」は、「これからのマネジメント」を遂行することにほかなりません。



社員の自主性を引き出す
マネジメント!