

経営者のための人財育成通信

管理職のリーダーシップとマネジメント

※人材を財産と捉える意図により「人財」と表記しています。

vol.4

■管理職の分類

管理職は「経営層」と呼ばれるトップマネジメント、現場の従業員を直接指示する立場のローアマネジメント、トップとローに挟まれる「中間管理職」を意味するミドルマネジメントの3層に分けて扱われます。このうちミドルマネジメントは「経営層」と「現場」をつなぐ重要なポジションです。



■管理職(ミドルマネジメント)の役割

管理職は、「組織の責任者として、上位方針を踏まえて管理運営、計画作成、業務遂行、問題解決等を行い、企業利益を創出すること」が役割として期待されます。(※厚生労働省「職業能力評価基準の構成」より抜粋)

これらをスキルや能力面で整理すると、リーダーシップとマネジメントに分類できます。

リーダーシップはビジョンを浸透させ目標に向かってメンバーを導くものであり、マネジメントは目標を達成するための仕組みを作り、運用するスキルです。

■管理職に求められる「メンバー育成」

株式会社リクルートマネジメントソリューションズの「マネジメントに対する人事担当者与管理職層の意識調査」(2022年9月27日)によると、「人事担当者が管理職に期待していること」と「管理職層が重要だと考える管理職の役割」の第1位はどちらも「メンバーの育成」でした。

「メンバーの育成」は外部研修に代表されるOFF-JTや、業務を通じたOJTによる「コーチング」や「ティーチング」が重要な役割を果たします。

■結局はコミュニケーション

成果を創出するためのリーダーシップやマネジメント、部下育成のためには、メンバーとの円滑で充実した関係性の構築がキモとなります。そのためには、アサーションや傾聴等のコミュニケーションスキルが管理職にとって重要な役目を果たします。

目今の業務遂行や課題解決のためにも、改めてメンバーとの関わり方を見直してみてもいいでしょうか。



管理職に期待していること・管理職の役割

人事担当者へ

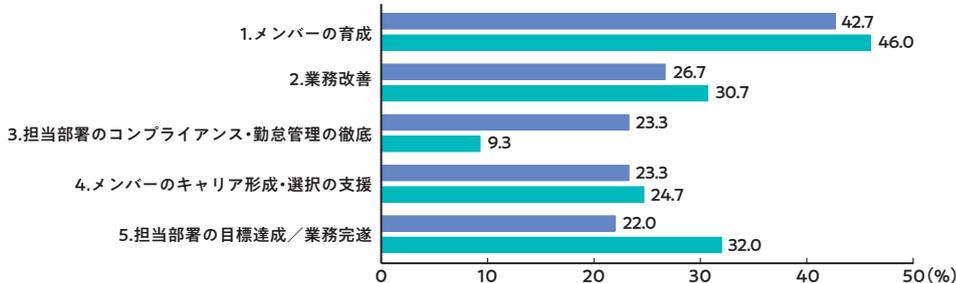
Q. 管理職(ミドルマネジャー)にどのようなことを期待していますか。お勤めの会社で、管理職に最も期待しているテーマを以下から選択してください。

管理職層へ

Q. 管理職としてあなたが重要だと考えている役割は何ですか。以下から選択してください。

■ 人事担当者:管理職に期待していること(最大3つまで選択)n=150

■ 管理職層:管理職として重要な役割(最大3つまで選択)n=150



<参考> 株式会社リクルートマネジメントソリューションズ
「マネジメントに対する人事担当者与管理職層の意識調査」(2022年9月27日)

次回は

「コミュニケーション」
についてご紹介します

京都商工会議所では「業務推進力を高める研修」として、管理職向けに「マネジメント」や「リーダーシップ」研修を多数開催しております。ぜひご利用ください。

【お問い合わせ】 会員部 研修事業課(京商ビジネススクール事務局)
☎ 075-341-9762 ✉ jinzai@kyo.or.jp <https://www.kyo.or.jp/jinzai/>

