

チーム活性化のためのマネジメント

株式会社 プライム 名前 渡辺千穂

組織の中で新たな役割（役職）を得た時に、期待感と同時に不安や恐怖を感じます。新しい業務に携わることが原因だと思われそうですが、人との関係が与える影響も大きな要因となります。

アドラー心理学の「対人関係論」では「人の行動・感情は、いつも特定の誰かに向けられ、影響し合っている」と考えます。更に「人の行動や感情は、相手との関係で変わる」とも教えてくれます。「すべての悩みは、対人関係の悩みである」という考え方が根底にあります。チームをマネジメントしていくということは、この対人関係の悩みに向かい合っていくこととなるのです。

現在、純粋にマネジメントだけをする管理職を置いている組織はほとんど見かけません。プレイングマネージャーとして自らも成果を出しながら、マネジメントもすることが求められていることが多くなってきました。新たに管理職になった場合、プレイヤーとしてはこれまでの経験で業務をおこなうことができると思います。

マネジメントをする側になった時、マネジメントについて、教えてくれる環境が整っていないということもよく聞きます。社会や組織の在り方が変化していることに気が付けなかったり、働く人々の価値観が自分とは異なっていることに気が付かず、自分が受けてきた教育をそのまま今の若い人たちに押しつけてしまうことも少なくありません。マネジメントの経験不足のため、組織の運営が上手くいかず、機能不全に陥ってしまっているケースが多くあります。人材のマネジメントを中心に学ぶことにより、メンバー一人ひとりの能力や行動を把握し、パフォーマンスを最大限に発揮できるようになり、また、メンバー同士が強み、弱みを補完し合うことにより、組織力を向上させることができるようになります。

目指すチームの姿は、管理者が多くの時間や業務量を費やさなくても、メンバーは自発的に行動ができるようになることです。

まずは、自分自身の役割や、チームの課題を「見える化」し、改善する方法を探ってみましょう。「チーム活性化のためのマネジメント研修」で皆様にお会いできますのを楽しみに致しております。



国家資格キャリアコンサルタント
アドラー心理学 ELM トレーナー
キャリア・シフトチェンジワークショップインストラクター
アンガ-マネジメントファシリテーター

キャリアデザインとワーク・ライフマネジメントの視点から、人と組織の活性化支援を中心に、企業の人財育成研修、求職支援等に取り組んでいる。