

差出人： メールニュース／b-active 株式会社
件名： 【セルフ・キャリアドック情報 -No.031-】

※本メールは、b-active にメールマガジン配信のご登録をいただいた方、講習会にご参加の方、および名刺交換をさせて頂いた人事の方や企業分野のキャリアコンサルタントの方にお送りしております。もしも、ご意向に沿わない場合など「配信停止」をご希望される方は、お手数ですが最下段の「★配信停止をご希望の方はこちら」からお願いいたします。

メールニュース会員 各位

みなさんこんにちは！キャリアコンサルタントの植村格明（うえむらまさあき）です。「企業分野」でキャリアコンサルティング活動をされる方々のサポート機能として、少しでもみなさまのお役に立てればと思います。

【セルフ・キャリアドック情報】

今回は、「キャリア自律が with コロナ時代を生き抜く鍵」の第 3 回目で一緒に状況を考えていきますので、ぜひご意見も☒でお寄せ下されれば幸いです。

まず第 1 回目は「1. 働く環境の変化」で、テレワーク導入は実は部下の自律と成長を促すまたと無いチャンスで、管理職者の新たな役割は部下自律支援への挑戦となり、相互のプロセスチェックが重要で対話力の向上が働きがいと捉えました。

次に第 2 回目は「2. 意思疎通の変化」について。部下に対する新たなコミュニケーションスタイルの構築にチャレンジする機会であり、部下は自律的な働き方を上司やメンバーに理解してもらえることでの安心・安全が働きがいと考えました。

今回は第 3 回目「3. 職務遂行の変化」です。テレワークの導入によって仕事の進め方や職務範囲、チームのあり方に関する混乱が発生してる事例を多く伺います。

つまり<いままで>はチーム単位で、職場で職務を遂行することが基本でした。管理職はまとめ役でチームの一体感を醸成することが求められるスキルでした。

一方で部下の職務遂行への意識はどう変化したのか。<いままで>は「一体感を大切にしウエットな付き合いも」受け入れましたが、<いま>は付き合い残業も無くマイペースで働ける一方で、仕事の範囲が曖昧なので明確化を希望します。

このような状況から、世間では「メンバーシップ型」から「ジョブ型」への切り替えなどの話題も多く、働き方改革の本質へとコロナの影響が導いている面も感じられます。

そして部下の〈これから〉の働きがい意識は、「明確化された自身の職務で自律的に成果を出すこと」が重要で、そのためにも自分軸のキャリアプランを作成し、主体的な能力開発と職務からの成長実感がポイントになります。

また管理職者の〈これから〉は、「まとめ役から、一人ひとりの活躍支援」への切り替えとなります。例えばチームの職務を見える化し明確化した上で、メンバー個々に「主業務」として割り当てる「ジョブ駆伝型」で職務担当を再構築します。

その上で、一人ひとりと「主業務の進捗支援」の面談を実施することで、部下のそれぞれの活躍や成果、成長を求める自律支援が、〈これから〉の「働きがい」になります。

まとめると、コロナによる「3. 職務遂行の変化」の〈これから〉は、管理職者は「ジョブ駆伝型」の主業務割り当てと進捗支援による、個の活躍と成長支援にチャレンジすることが働きがいであり、部下は自律的な成果と成長が働きがいに。

最後に、外資系勤務経験から「ジョブ型」を否定はしませんが、「メンバーシップ型」の企業文化風土を無理に仕組みで変革するよりも、一人ひとりの自律と活躍を軸に考える「ジョブ駆伝型」の導入がステップだと感じますが、皆さまはいかがですか？

次回第4回は、「4. 育成方法の変化」です。皆さまのご意見ありがとうございます。今回もお待ちしております。

———— キャリアコンサルティング技能検定受験の「勉強会」をご検討のみなさまへ ————

<2級検定・1級検定の勉強会を「少人数制」で開催します>

<https://www.b-active.co/careerconsultant>

【2級キャリアコンサルティング技能検定 勉強会】は、定員4名に講師2名・平日イブニングコース：

【1級キャリアコンサルティング技能検定 勉強会】は、面接定員2名・休日アフタヌーンコース：

お申込みは☎：b-active@outlook.com まで。（先着順となります。）

☆最後まで読んでいただき、本当にありがとうございます。

一人ひとりの「働きがい」「生きがい」と共に / すべては対話から

b-active 株式会社 www.b-active.co

Copyright© 2020 b-active Inc.