

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.033–】

※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

あけましておめでとうございます！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 4 回最終回と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。

そして第 3 回目は「3. 職務遂行の変化」で、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であると捉えました。

今回最終回の第 4 回目は「4. 育成方法の変化」です。今後 3 密を極力避ける働き方によって、職場の OJT はほとんど機能しなくなるのではという心配事を伺います。

つまり<いままで>管理職は部下を机に呼び出し、指導型の育成方法で叱咤激励しながらモチベーションを管理する対面指導の OJT が当たり前でした。よく呼ばれました。

一方で部下の指導環境への意識はどう変化したのか。<いままで>は「指示に従い、努力している姿を

見て評価してもらう」ことが重要でしたが、<いま>は「リモートで見てもらえず、出社した方が評価されるのでは」と不安感を持つ方も多いようです。

このような状況から、「就業時間中はずっと、オンライン会議の接続」を部下に指示する管理職もいるようで、一部の部下はハラスメントではと感じているようです。

ですから、部下の<これから>の働きがい意識は、「管理職が見ていなくても、自律的キャリア形成によるエンゲージメント向上」が重要で、そのために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、「部下の自律を支援するコーチング型の人材育成」への切り替えとなります。例えば部下の姿が目の前に見えていなくても、部下の「キャリアプラン」を軸に「定期的なオンライン1on1面談」で自律支援を行います。

まとめると、コロナによる「4. 育成方法の変化」の<これから>は、管理職者は「自律支援型のオンライン1on1キャリア面談実施への挑戦」が新たな働きがいになり、部下は「キャリア自律による成果や成長、能力開発への主体的行動」が働きがいに。

最後に、今まさに2度目の緊急事態宣言が発令され、「テレワーク推進で出勤7割削減」が企業に求められています。新しい働き方「ニューノーマル」への適応において、キャリアコンサルタントの責務が益々重要だと思いますが、皆様はいかがですか？

次回は、コロナ禍での政府の「助成金や協力金に関して」少し考えをお伝えしたいと思います。いつも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。

■パネラーで参加させて頂きました！！ → https://youtu.be/RhkZ8w_9icw

キャリアアマンズ 2020 パネルディスカッション「キャリアアマンズの未来」～キャリア支援者の職業的自律から考える～

☆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.