

特集

新任管理 部下

若手のタイプを

者のための 指導入門

踏まえた教育メソッド

世代の変化を踏まえつつ
若手ごとに向き合い方を考えよう

いままでは上司の指示に従って担当部署の業務を進め、自分なりに仕事の進め方を試行錯誤しながら成長してきた人が、ある日突然、「管理者」になる。

その瞬間、昨日までの「後輩」は「部下」に変身してしまふ。これからは自分の部下である若手と向き合い、仕事を管理し、成長させなければならぬ。

そのうえ、若手を育てるだけではなく自分の業務もこなし、成果を挙げ続けなければならぬ。ほとんどの金融機関の管理者は単なる「教育係」ではなく、「プレイングマネジャー」であることを求められるのだ。

そのため、多くの新任管理

者はプレッシャーを感じるにとらう。初めて部下を持った人は、どのようにマネジメントをすればよいのだろうか。

まず理解しなければならぬのは、若手それぞれの特性である。世代が異なる若手は、仕事に対する考え方や価値観も自分や上司とは違っているかもしれない。そもそも、自分と上司の間でも価値観の相違や世代間ギャップを感じることがあるだろう。それと同様に、若手もこちらに対してギャップを感じている可能性がある。

それに加えて、人それぞれ長所もあれば短所もある。おとなしい人、聞き分けが悪い人、指示待ちな人など、タイ

プに応じて向き合い方を変える必要がある。どんな若手でも一律に成長させる魔法のメソッドなど存在しない。

対話からそれぞれの課題を引き出す



とはいえ、どんな若手でも、何かしらの課題を抱えているという点では共通している。何の課題も抱えていない若手など存在しない。

管理者に求められるのは、自身が一から十まで解決策を示すことではなく、まずは若手の課題を深掘りしたうえで本人に課題を認識してもらうことだ。そのためには、若手と適切な対話を日々積み重ねることが重要である。

しかし、そもそも自分が抱える業務で手一杯で、若手を指導するための時間を確保できない管理者も少なくない。「いつか時間ができたら、ゆっくり若手を指導しよう」と

考えてはいるものの、いつまで経ってもまとまった時間が確保できずに悩んでいる人もいるだろう。

その場合に重要なのが、行動計画を立てることである。普段の業務を振り返り、無駄な時間を削減したうえで、その時間を部下指導に回すのだ。若手をきちんと指導することができれば、その若手は成長し、やがてこちらの業務を分担してくれるようになる。若手をきちんと指導することで救われるのは、若手だけではない。自らの業務の負担を分散させることで、管理者自身も救われるのだ。

本特集では、新任管理者が押さえておくべき部下指導の観点や、明日から使える教育メソッドを解説していく。本誌をきっかけに、不安を抱える新任管理者の皆さんが、マネジメントの大きな一歩を踏み出せば幸いだ。