

終身雇用制の崩壊から能力主義に向かって、人事体制も大きく変遷していきました。
これにより、組織環境も激変を続け、組織内にいる方々が、自分のキャリアモデルに繋がり難い場合も
多くなりつつあります(過去との大きな違い)。
また、少子化の影響もあり、一人当たりの生産性を高く求められる自己責任社会のなかでは、
弛まない自己啓発が今後、より強く求められていくことになります。

斯様な労働環境の変化の背景により、実務能力(テクニカルスキル)を認められて、
若年者や女性でも役職登用の機会が増えつつあります。
特に初めての役職付与の機会を得た場合、役職者としての自分を取り繕い「出来ない自分」を容易に
受容れる訳にはいかずに、周りに虚勢を張ってしまいがちとなります。

マネージメントとは、自分以外の他者の存在があってこそそのものです。
 $1(\text{他者}) + 1(\text{自分}) = 2$ の答えを「2以上」にすることがマネージャーに求められる能力ともいえます。

この「+」「×」の効果を導く姿勢の基本こそが重要な成長の鍵となります。
そのためには、自分自身のあるがままを受容れ、足りないところを精一杯に努力し改善していく姿勢を
見せて・実行することによって、他者からの共感がはじめて得られ、期待効果を導き出す事が可能に
なるのです。

職位・職種・職場等に変化があった場合(転機)については、自分自身を見つめ直し、より良い将来に
どのように結びつけていったら良いのかを考え・実践する良い機会ともいえます。
求められる能力が当然に変化するのですから、ある意味、その段階で出来ない事があるのが当たり前
なのです。

これを隠す姿勢・過ごし方

これを認識して・より良く満たすようにしていく姿勢・過ごし方

どちらが自分自身と周りにとっても最善かは、一目瞭然かと思えます。
キャリアチェンジの際は、「ありのままの自分を受容れる」ことから一步を踏み出していく事が大切なことです。

また、能力開発は、日々の積み重ねによって形成されるものです。
情報や知識を得ることは基より、これを知恵として現実的に使えるようにならなければなりません。
そのためにもキャリア形成の継続的な意識の持ち方が大切なポイントとなってきます。

キャリアカウンセリング
コーチング
メンタリング

問題・原因等の発見のための手段に
具体的な問題解決のための手段に
継続的なキャリア形成の達成のための手段に

これらの内容を上手く活用して、自己実現に向かって欲しいと思います。

小社のメンバープログラムは、上記の全てを含むものです。