

サンプル

個が活きるマネジメント

～ これからのマネジメント・リーダーシップ・キャリア自律の構造 ～



黒川 賢一

K's labo.llc 代表

『個が活きるマネジメント』(36P) @ ¥1,000 (税別・送料別)
ご希望の方は info@kurolabo.com へご連絡ください。

はじめに 「マネジメント」と「リーダーシップ」と「キャリア自律」

2022年9月1日に『人的資本経営にセルフキャリアドックを活用する10の提言』（一般財団法人SFCフォーラム）の初稿を発表し、2023年4月30日にその改定第2版を発行しました。約1年半前から発信しているこれらの内容が好評であり、多くの方からの「もう少し具体的な内容を教えて欲しい」というご要望を受け今回の執筆に至りました。

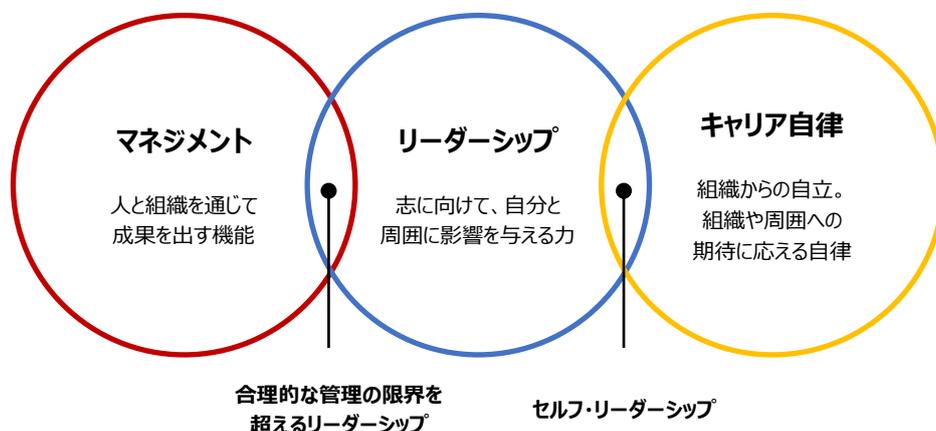
「人的資本経営」は、経営論です。

その内容は、人的資源の開発プロセスを扱うもので、正しくは「人的資産開発」と言えます。人的資産開発のプロセスでは「働きやすさ」→「働きがい」→「働きざま」というステージの総和でエンゲージメントが構成されます。

これまでの「人的資産開発」は、個を扱う「キャリア開発」と、企業における「人材開発」が別物として扱われ、「キャリア開発」は時代の流れるに必要ではあるが、福祉的かつCSR的な位置にとどまっていました。一方、人材開発もバブル崩壊以降、毎年必要最低限の階層別研修に縮小され、テクニカル研修が中心となっています。その結果、ビジョンやコミュニケーション、周囲との関係性を問う場が薄くなり、表面的なスキルだけを扱うものに移行し根拠の薄いデータ中心の学びとなっています。しかし、本来学習とは、合理性の世界を扱うものではなく、合理の限界の先にある実践に至るものを体得するものです。

この冊子では、そのようなことを念頭に、職場のダイナミズムを起こす新たなマネジメントのあり方を提起します。合理を超えた心の通ったマネジメントとリーダーシップとキャリア自律の有機的な結びつきの構造を考える内容となっています。

図1 マネジメント・リーダーシップ・キャリア自律



個が活きるマネジメント

～ これからのマネジメント・リーダーシップ・キャリア自律の構造 ～

2 はじめに 「マネジメント」と「リーダーシップ」と「キャリア自律」

4 第1章 個のキャリアの扱いについて

11 第2章 戦略論

13 第3章 マネジメント

13 第1節 戦略推進構造

14 第2節 マネジメントの土台を固め、その上で職場ダイナミズムを起こすマネジメントステージへ

15 第3節 「エンゲージメント（会社方針・戦略）結果」の扱いについて

17 第4節 マネジャーに訪れている現実前提

19 第5節 そもそも、マネジャーという存在は何なのか？

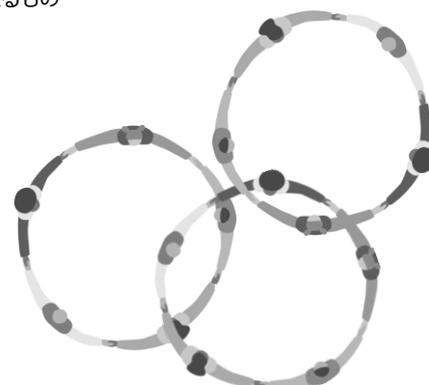
1. さまざまな企業特性と役職ごとの取り組みテーマ
2. プロのマネジャーの実行原則とは
3. 企業の発展段階におけるメインテーマ
4. どのような環境にしようとも求められるプロのマネジャー

28 第4章 これからのマネジャーはどうあるべきか

28 第1節 マネジャーの葛藤問題への対処

30 第2節 マネジャーの影響力とは

1. 「働きがい」「働きざま」に影響を与えるのがマネジャー
2. メンバーに対する影響力は、マネジャーの「マネジメント動機」と「志す姿」にある
3. マネジメントの動機（マネジャーの志）を支えるもの



個が生きるマネジメント

～ これからのマネジメント・リーダーシップ・キャリア自律の構造 ～

発行

初版 2024年4月1日
K's labo 合同会社
<https://www.kurolabo.com>

著作

黒川賢一
K's labo 合同会社 代表
慶應義塾大学湘南藤沢キャンパス 一般財団法人 SFCフォーラム 研究員
* [SFCフォーラム代表理事] 花田光世 慶應義塾大学名誉教授

デザイン

K's labo 合同会社

問い合わせ先

info@kurolabo.com

本誌掲載記事の無断転載を禁じます
©2024 黒川 賢一
<https://www.kurolabo.com/copyright>

