



# マネジメントとプレイヤーの 違い

組織力を高めるための役割理解

# 基本的な役割の違い

## マネージャー

「人」を通じて成果を出す

チーム全体の目標達成に責任

全体最適を考える

## プレイヤー

自分自身の業務遂行で成果

個人の目標達成に責任

専門分野に集中



組織の成功のための戦略と実行のバランス

# 求められるスキルの違い



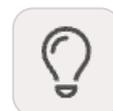
## マネジメントスキル

リーダーシップ



## コミュニケーション能力

情報共有と調整



## 問題解決力

組織課題の解決



## プレイヤースキル

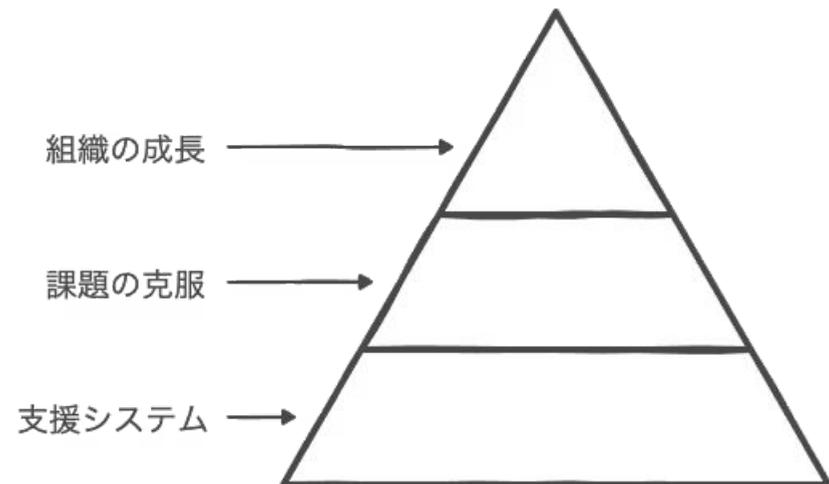
専門知識と技術

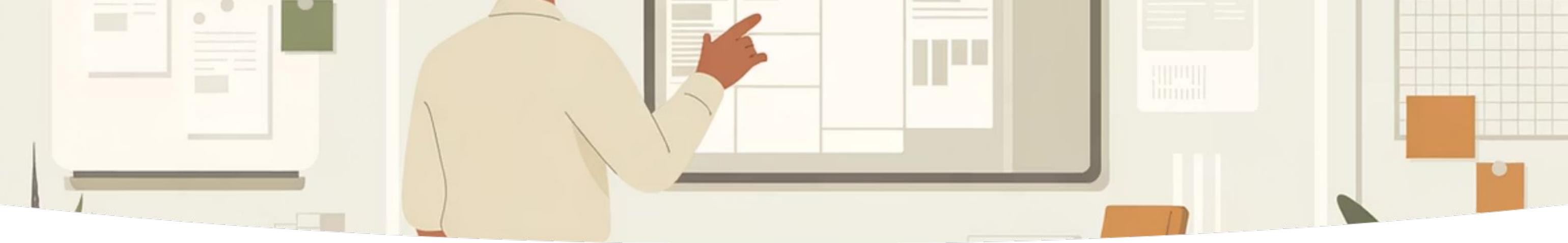


# プレイングマネージャーの課題



## プレイングマネージャーの成功





## 効果的な対応策



### 時間の明確な区分

業務時間を分ける



### 権限委譲の促進

部下に適切に任せる



### コミュニケーション強化

定期的な1on1実施



### 自己啓発の継続

マネジメントスキル学習

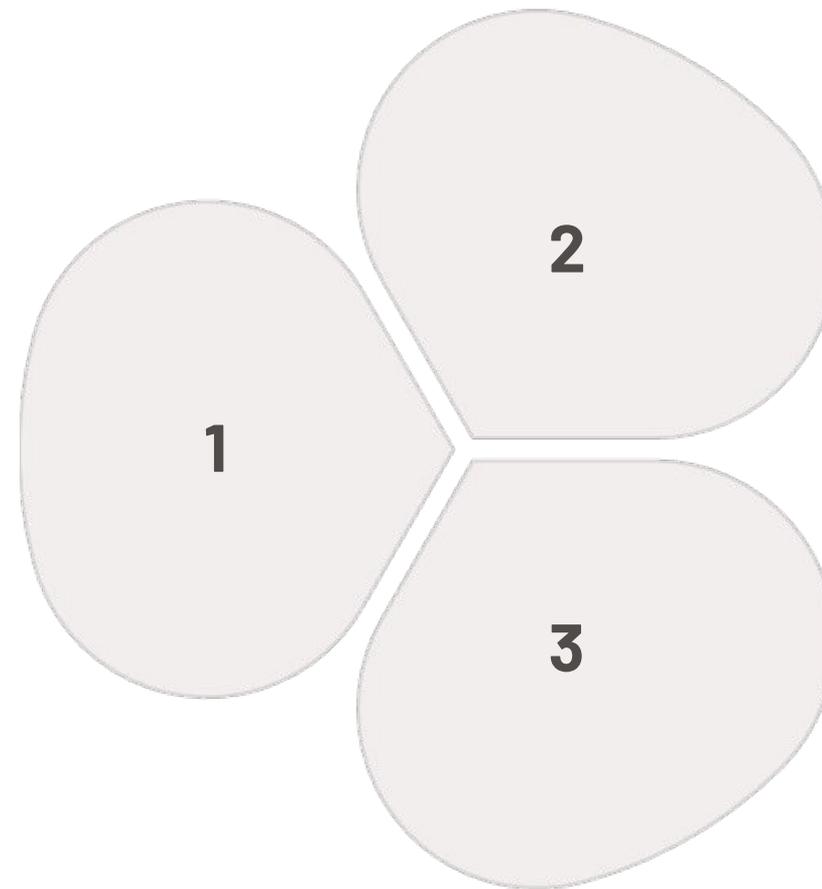
# 適性の見極め方

## マネジメント適性

他者の成長に喜び

全体像把握が得意

チーム成果重視



## プレイヤー適性

専門分野を深く掘り下げる

具体的成果物作成

技術向上に情熱

## キャリア選択

自己分析が重要

多様なロールモデル観察

小規模経験から始める

# 組織力の最大化

## 相互理解と尊重

役割の明確化

多様な貢献の評価

オープンなコミュニケーション

## 組織構造の最適化

複線型キャリアパス

公平な評価基準

柔軟な役割変更

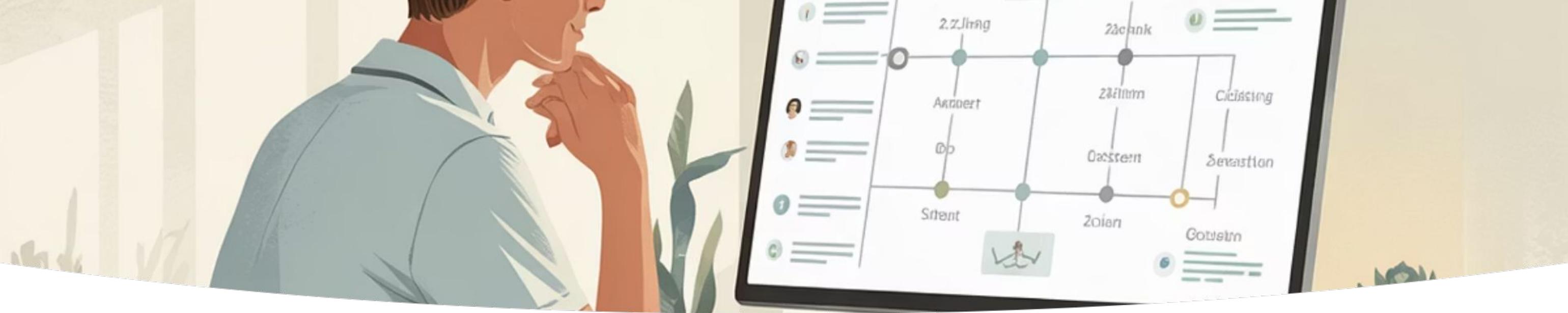
## 協働体制の構築

クロスファンクショナルチーム

メンターシップの促進

成功の共有





# キャリア選択のポイント

## 自分の価値観を理解

何に喜びを感じるか

## 強みと弱みを分析

適性を客観的に評価

## 小さな経験から始める

プロジェクトリーダーなど

## 定期的な振り返り

キャリアの棚卸し