

「芸能マネジャーが自分の半生をつぶやいてみたら」(TOP COAT 巻)を読んだ。ジャーナズ問題で揺れる芸能界で職業としてマネジャーを志す人向けに書かれた本だが、一般ビ

Smart Times

ジネスマンで管理職の方にも薦めた。タレントのマネジャーという「付き人のイメージがあるが、見習いのマネジャーを除くと実はそこではない。タレント(才能ある人)のポテンシャルを開花



インディゴブルー

柴田 励司

1985年上智大文卒。マーサージャパン社長、カルチュア・コンビニエンス・クラブの最高執行責任者(COO)などを経て、2010年インディゴブルー社長、15年から会長。

させるために戦略を練り、個人にフォーカスする芸能営業活動を行い、かつタレントのマネジャーとは違つとントの動機づけをする。伸 思うかもしれないが、これらに悩むタレントの積古や相 からのマネジメントを考えると学べることもある。新人タレントはもちろん 今後は確実に人工知能

芸能界と企業のマネジャー

日揮ホール

育てる。それがマネジャー (AI)と共に働く環境と チング、個々の成長支援の ディングスがビジネス目標の役割だ。売れっ子の影になる。どんなに優秀なマネ ための機会の用意。メンバ の達成以外に、新たに主と は優れたマネジャーが必ず ジャーであっても未経験の ーのやる気を高めるための して人材育成、プロジェクト 領域だ。これまでのように 方策を考え講じる。これら ト管理を担う3部長制を採 る。 俺についていでは、自 のことを人事任せにしては ると発表している。管理職 企業におけるマネジャー 身の限界がチームの限界と いけない。マネジャーの主 の負担軽減と報じられてい はチームを管理する存在で なる。自分より経験不足で なる仕事になると自覚す べきだ。メンバーの中に稀有 る。多様な人材を活かす ことになることが多く、役職上 たちの集団をマネジメント (けう)な才覚をもったメ ための工夫と見た。先進的 も上位であり、権限を有し、 する従来のやり方では立ち ンパーがいる場合には、そ なたり組みとして注目し 指示命令する存在だ。特定 行かなくなる。 の特定個人の実力が十分に する。

自分が保有していない専 門性を有する人、外部コン サルやパートナー、副業者 を含め多様な顔ぶれのメン ー。 私が顧問を務める某社の 門性を有する人、外部コン サルやパートナー、副業者 を含め多様な顔ぶれのメン ー。 私が顧問を務める某社の