

管理職の役割認識強化研修

— めざせ！新時代のマネジャー —

一般社団法人 人財開発支援協会
代表理事 雨宮利春

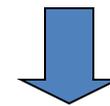


激変の時代のマネジメント

	旧来型マネジメント	激変の時代のマネジメント
課題	与えられた課題や目標の達成をめざす	自ら意思で課題や目標を形成しなければならない
業務	定型業務中心	創造的業務中心
視点	ミクロの視点	マクロの視点
狙い	改善・工夫を通じて、コストをおさえ効率をあげる	機会損失の防止・機会開発そのための効率的システムづくり
目的	現状維持	現状変革



How

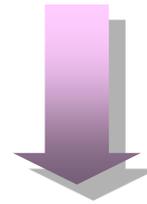
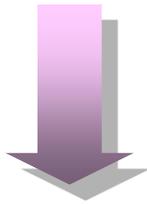


What

意識を変える

できない理由

- ・人が足りないからできない
- ・予算が少ないからできない



どうしたらできるか？

- ・どうしたら少ない人数でできるか
- ・どうしたら限られた予算でできるか

できない理由をいくら考えてもできるようにはならない！

固定観念を打破しよう！

- × 理論はその通りでも実際は難しい
- × それはみんなが納得しないだろう
- × そんなことはやっても意味がない
- × どこかでやった結果を見てからにしよう
- × そことは事情が異なる
- × 忙しくてそんな暇はない
- × しばらく見送ろう
- × そんなことしなくても今まで間に合っていた
- × なんでそんな変更をする必要があるのか
- × そりゃだめだ、やってみなくとも分かっている

9:00

オリエンテーション
リーダー選出・相互取材

環境変化と管理者の役割
激変の時代・千年に一度の危機
身の回りで起きている変化(話し合
い)

時代の変化を取り込む
HOWからWHATへ
管理者の意識変革
固定観念の打破
できない理由はいろいろ
マネジメント(管理)とは
マネジメント・サイクル
目的・目標・方針・計画の違い
管理者に必要なスキル
激変の時代のマネジメント
マネジメントとリーダーシップ
的当てゲーム

◆アイスブレイク

相互取材(一人ずつ順番にグループのメンバーからの質問に答える)を通じ
て研修に対する緊張を解きほぐす

◆今求められる管理者の役割を理解する

激変の時代は過去の延長ではやってはいけない。管理者には目先にばかり
りとりわれず全体を見る視点が求められる。変化を適切にとらえ、その変化に
どのように対応するのか自らの頭で考えることが大切。その際には「できない
理由」ではなく、「どうしたらできるか」を考えることがポイント。ベテランになれば
なるほど「できない理由」を考えてしまうが、それが固定観念。

◆マネジメントに対する理解を深める

マネジメントとはなにか、その定義を通じて実際には何をすることなのか知る。
マネジメント研究は学問的には古い領域ではあるが、激変の時代のマネジメ
ントには何が求められているのか理解する。マネジャーとリーダーは何が違う
のか。ゲームを通じてリーダーに必要なものは何か、体験的に理解する。

12:00

13:00

リーダーシップとは
リーダーシップの定義
サーバントリーダー
リーダーシップの構成要素
よい影響を与えた人の特性(ケ
ループ)

チームづくり
チーム活動に潜む罠
チームワークの高め方
部下を動機づける
動機づけとは
「外発的動機づけ」「内発的動機
づけ」
動機づけのスキル
本人に考えさせる
質問のテクニック
質問のロールプレイ
伝え方の技術
状況を説明する
「おだてる」「ほめる」の違い
「怒る」「叱る」の違い
まとめ

◆求められるリーダーとしての役割

今の管理者(マネジャー)にはリーダーとしての役割も求められている。どうし
たらリーダーシップは高めることができるのか。自分に影響を与えた人の特性
をグループ内で列挙してみる。また、最新のリーダーシップ論「サーバントリー
ダーシップ(部下の成功に奉仕する)」の考え方についても学ぶ。

◆部下のやる気を引き出す方法を学ぶ

本人が自らの立場を悟ることにより、「指示待ち人間」から、言われなくてもや
る「自律型人材」へと成長することの手助けをする。外発動機づけが知らず知
らずのうちに部下を指示待ち人間にしている。部下のやる気・自主性を引き出
す(動機づけ)にはどのようにしたらよいのか、そもそも人間はどのようにした
らやる気を出すのか、動機づけ理論から学ぶ。パワハラにならないよう、かつ
「叱れない症候群」にならないよう、最近の部下に対する接し方と、テクニック
を学ぶ。

17:00