

新任管理職研修

～管理職としての走り方を身につける～

【研修概要】

管理職は一般職とは違うステージであり、走り方も変えねばなりません。しかし、多くの新任管理職は明確な役割認識の書き換えをせず、昇格前の走り方で頑張り続けます。その結果として、マネジャーではなくビッグプレイヤーになってしまいます。

当研修では、組織を持つこと、管理職になるということはどういうことなのかを明確に認識し、そのための必要な視点・言動を具体的に習得します。併せて、管理職に昇格した意義や部下の職業人生への影響も再認識します。

| | | | |
|----|--|----|--|
| 特長 | 1. 資格要件項目・人事評価項目に基づき役割を明確に認識してもらう。 2. 走り方を変える必要性を強調指導すると共に、変えるためのポイントを理解してもらう。 3. 人事諸制度との関係性理解と共に、PDCA・報連相の展開スキルも強調指導する。 | | |
| 目標 | 1. マネジャー・管理職としての役割使命を具体的に理解する。 2. 目標達成と人材育成の具体的スキルを理解し実践できる。 3. 目標管理制度・人事評価制度の活用策を具体的に作成できる。 | | |
| 日数 | 2日間(ご相談に応じます) | 人数 | 最大20名(ご相談に応じます) |
| 対象 | ■ 新任管理者 ■ 管理職の基礎基本力を高めたい方 | 進行 | ■ 4～5名グループ編成で展開・交流 ■ 実習・グループ内交流にウェイトを置く ■ 個人の日常行動強化も行う |

【カリキュラム例】

| 1日目 | | 2日目 | |
|-----|---|-----|--|
| 午前 | ■ 管理職としての役割 ◇ 管理職となった意義 ◇ マネジメントの基本 ・ ケース「新任上川課長の悩み①」 ◇ マネジャーの3大基本機能 ◇ 声かけマネジメント ◇ 日常のマネジメント行動の振り返り | 午前 | ■ 人材育成マネジメント ◇ ケース「新任上川課長の悩み②」 ◇ 人材育成の基本 ・ 意図的／重点的／計画的 ・ 部下が自ら動く7つの法則 ◇ 人材育成(OJT)計画のステップ ・ 期待の明確化と必要能力の抽出 ・ 重点指導項目と育成計画案の作成 |
| 午後 | ■ 組織目標達成マネジメント ◇ 目標設定のあり方 ケース「一方的な目標」管理職の役割 ◇ 目標の5原則、仕事の優先順位基準 ◇ PDCA・報連相の充実策 ■ 職場のリスクマネジメント ◇ ケース“成績不振の吉田君の指導” ・ 予想される組織リスク／対応策 ・ 面談指導ロールプレイ | 午後 | ◇ 動機づけの基本 ・ 肯定的視点 ・ 使命感を持ってほめる、叱るスキル ■ 研修の学び・気づきを職場で活かす ◇ 具体的強化行動と発揮場面 ■ 事後課題の設定(行動強化)と宣言 |

- ◆ ベテランキャリア研修
- ◆ 研修内製化支援プログラム
- ◆ 変化対応力強化プログラム



visionseek.jp

「成果」にこだわる人材開発・育成会社

ビジョンシーク株式会社

〒534-0025

大阪市都島区片町2-2-40 4F

MAIL : info@visionseek.jp