

年上部下の活性化スキル強化研修

～上司も部下も役割認識を徹底する～

【研修概要】

65歳退職時代を迎え、年上部下を抱えるマネジャーが増え、中には全員が年上という職場もあります。マネジャーより先輩部下・元上司部下の実力が高く、関係者への太いパイプや強い影響力を持っている場合もあります。これがマイナスに働くと組織運営に支障を来しますが、上司・部下が互いに役割を明確に認識すれば、年上部下は組織として大きな力となります。

当研修では、年上部下への考え方、仕事の与え方、日常の接し方について具体的に理解します。

特長	1. 年上部下の心情・ストレスを理解した対応の重要性を考えてもらう。 2. 年上部下への苦手意識を払拭できる見方・考え方を具体的に指導する。 3. 受講者の不安・悩みを相互情報交換や質疑応答で払拭してもらう。		
目標	1. 達成・成功体験が言動を変えることを理解する。 2. 肯定的視点を持ってプライドを保つ必要性を理解する。 3. 具体的測定可能な目標設定と達成サポートの必要性を理解する。		
日数	1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	■ 若手マネジャー ■ 年上部下の指導がうまくいっていないマネジャー	進行	■ 4～5名グループ編成で展開・交流 ■ 実習・演習にウェイトを置く ■ 個人の日常行動強化も行う

【カリキュラム例】

1日コース	
午前	<ul style="list-style-type: none"> ■ 年上部下の理解 <ul style="list-style-type: none"> ◇ ケース「元管理職 上川さんへの反感」 <ul style="list-style-type: none"> ・ 存在感の顕示欲求 ・ 的確な役割認識機会の設定 ■ 年上部下の充実感の構成要素 <ul style="list-style-type: none"> ◇ 意義ある仕事 ◇ 上司との信用・信頼関係 ◇ 周囲との良好なコミュニケーション ◇ 現状チェックと改善策の検討 ■ 肯定的視点の強化 <ul style="list-style-type: none"> ◇ 職業人の3つの基本欲求 ◇ 否定的視点のリフレーミング ◇ こんな否定的言動の心的背景
午後	<ul style="list-style-type: none"> ■ プライドの尊重 <ul style="list-style-type: none"> ◇ 「部下」と「先輩」の使い分け 指示と相談 ◇ 習慣態度の再強化・適正化の具体策 <ul style="list-style-type: none"> ・ 効果的な叱り方 ■ 担当業務の点検 <ul style="list-style-type: none"> ◇ 個人別の担当業務の適切化 <ul style="list-style-type: none"> ・ 意義、達成可能性、職務要件レベル ■ 日常の動機づけスキル強化 <ul style="list-style-type: none"> ◇ プライドの尊重 ◇ 第三者の活用マップ ◇ 声かけ、聴く、訊く、伝える、ほめる、叱る ■ 受講者相互の情報交換、質疑応答 <ul style="list-style-type: none"> ◇ 起こり得る問題、留意点と対応策 ■ 事後課題の設定(行動強化)と宣言 <ul style="list-style-type: none"> ◇ 具体的行動強化

- ◆ 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