

ハイブリッド対応型集合研修プログラム

▶ 階層別研修（1～2日間/1研修、定員：8人～最大24人）

研修名	新任管理職	監督職・係長のリーダーシップ	中堅社員
目的	■ 明確な役割認識と組織目標達成・人材育成マネジメントスキルを習得する	■ 部下への関心を強化し、職場で明日から使えるスキルを習得する	■ 求められていることを理解し、成功感・達成感の必要性とその意義を理解する
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なスキルを理解し、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	① プレイヤーからプレイングマネジャーへの意識転換を指導する ② 部下や後輩へのサポートの必要性を理解する ③ PDCA・報連相の充実スキルを強化する	① 今までのキャリアを整理し、自身の資産と強みを認識し、挑戦意欲を喚起する ② 5年後の目標層を描き、その実現策としてのジョブマップを作成する ③ PDCAサイクルを理解し、実践するポイントを理解する
プログラム	<p>～事前課題をもとに展開～</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 管理職としての役割 <ul style="list-style-type: none"> ◇ 管理職となった意義 ◇ マネジメントの基本 ◇ 声かけマネジメント ■ 組織目標達成マネジメント <ul style="list-style-type: none"> ◇ 目標設定のあり方 ◇ 目標の5原則、動機づけスキル ◇ PDCA・報連相の充実策 ■ 職場のリスクマネジメント ■ 人材育成マネジメント <ul style="list-style-type: none"> ◇ 人材育成の基本 ◇ 人材育成（OJT）計画 ■ 研修の学び・気づきを職場で活かす ■ 事後課題の設定と宣言 	<p>～事前課題をもとに展開～</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ リーダーの視点と役割 ■ リーダーの基本機能 <ul style="list-style-type: none"> ◇ 3大基本機能 ◇ 組織・部下の期待と課題 ◇ 年上部下への対応 ◇ 日常の行動・姿勢の評価 ■ リーダーとしての仕事 <ul style="list-style-type: none"> ◇ 目標達成マネジメントスキル ■ 周囲を動かす牽引力の基礎基本 <ul style="list-style-type: none"> ◇ 部下との信用/信頼関係の構築 ◇ やりがい/自信/存在感の提供 ◇ 相手に合わせた対応 ■ 事後課題の設定と宣言 	<p>～事前課題をもとに展開～</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 培ってきたこと <ul style="list-style-type: none"> ◇ キャリアの振り返り ◇ 専門性と「自立力」チェック ■ 求めていること・求められていること <ul style="list-style-type: none"> ◇ 働く意義“何を求めて働くのか” ◇ 5年後のありたい姿を描く ■ 仕事の質を上げる <ul style="list-style-type: none"> ◇ 仕事の改善/問題解決の基本 ◇ 目標達成の意義とポイント ◇ 段取り力・判断力強化 ■ 自発的行動強化 <ul style="list-style-type: none"> ◇ 当面のチャレンジ・仕事の改善 ■ 研修の学び・気づきを職場で活かす ■ 事後課題の設定と宣言