

2024年11月21日(木): 樋口講師

管理職マインド&マネジメントスキル習得セミナー

～周りを巻き込みながら人を育て成果を上げよう!～

〈プログラム〉

【1】管理職に求められるマインド・スキル

1. リーダーとリーダーシップの違いとは?
【ワーク】リーダー5つの役割
2. オーセンティックリーダーシップの3ステップ
【ワーク】組織マネジメントの要となる管理職のビジョン
【ワーク】成熟したコミュニケーション

●リーダーシップの定義とマネジメント力の必要性について学習しながら、今回の研修の目的と概略を理解し、巻き込みながら人を育てるためのスキルとして、オーセンティックリーダーシップの3ステップについて学習します。

巻き込みながら人を育てるためには、コミュニケーションの成熟が不可欠です。その成熟したコミュニケーションとは何か?ワークを交えることで、知識ではなく体感的に掴みます。

【2】現代のマネジメントスタイル

1. ダイバーシティを發揮させるマネジメントスタイル
【ワーク】心理的安全性を作り出す「信頼残高」
【ワーク】自分の「信頼残高」を高めるための課題
2. 育成指導者6つの心得
3. 率先垂範すべきシンプルな3つの習慣
【ワーク】人の成長を促進し、エンゲージメントを高める2つのストローク術

●そもそも信頼関係が構築できていなければ、コミュニケーションスキルだけを磨いたところで、元の木阿弥です。「心理的安全性」「信頼残高」というキーワードを用いて解説を行い、自身の課題を明確にします。

また、エンゲージメントの本質を捉え、巻き込みながら人を育てる具体的方法について習得します。

【3】ハラスメントを起こさないためにどうするべきか?

- 【ワーク】ハラスメントの実例
【ワーク】「アンコンシャスバイアス」が組織にもたらす影響
1. パワハラにならない指導の仕方と叱り方
 2. ハラスメントの相談を受けた際の対応
【ワーク】ハラスメント防止対策

●動画なども活用しながらハラスメントの基礎知識を習得するとともに、企業への影響や責任について学習します。また、実際に起こっているハラスメントの事例や判例などを検証しながら、ありがちなパターンについて学習します。

一番の課題は、ハラスメントを起こさないためにどうすべきか？です。

ハラスメントが起こるメカニズムにも触れながら、ハラスメントの防止対策について受講者自ら対策を検討します。

また、ハラスメントの相談を受けた場合の対応の仕方についても学習します。

【4】 労務管理の目的と基礎知識

1. 労働基準法と労働契約法の重要ポイント
2. 労働時間、休憩、年次有給休暇等基礎知識
3. 育児介護に関する法改正

●労務管理を行う際には、いわゆる「労働法」について知っておく必要があります。具体的には何を重視すべきか？というポイントについてわかりやすく解説を進めます。

【研修のまとめ】

研修をその場限りの研修で終わらせないための具体的な行動変革について書き出し、受講者全員でコミットします。