

研修のねらい

- 管理とは何かその本質が理解できます。
- 目標設定⇒計画立案⇒実施⇒評価の各段階で管理監督者の役割が理解できます。
- 部下がやる気を高め、目標必達の職場を創造します。

住民に対しては事業評価の説明責任、職員に対しては人事評価の説明責任が求められる時代になっています。そのため、管理監督者は目標設定⇒計画立案⇒実施⇒評価⇒次回の目標設定の管理サイクルを経験的なやり方ではなく、正しい目標となる5つの要件などを理解し、それらの技術を体得する必要があります。私たちは、「上司が部下を管理する」という言葉をなげなく用いますが、部下も上司も人間であり、人間が人間を管理するということを我が国の憲法は認めていません。「上司は部下を動機付け、育成し、部下の仕事を管理する」のです。

この研修では、自治体改革の切り札とされている「新しい目標管理」の考え方、具体的方法を実践的に学び、上司として部下を動機付け、育成し、部下の仕事を管理することのできる管理監督者をめざします。

※ 下記の内容は一例です。ご要望にあわせてカリキュラムをご提案いたします。

	1日目	2日目
午前	<p>■ なぜ、新しい目標管理なのか</p> <p>1. 目標管理への期待</p> <p>(1) 目標管理の歴史、その栄光と挫折 (2) 目標管理と公務員制度改革</p> <p style="text-align: center;">◇ グループ討議 ◇</p> <p>2. 目標管理の基本を学ぶ</p> <p>(1) 管理と経営管理、経営との本質的違い (2) 管理の役割、2つの側面 (3) 目標と目的、計画との本質的違い (4) 目標の役割、2つの側面</p>	<p style="text-align: center;">◇ 個人演習・発表 ◇ 「自職場の対象事業を選定する」</p> <p>5. 目標管理の実践 その2</p> <p>(1) 正しい目標とは (2) 目標設定の実践的ポイント</p> <p style="text-align: center;">◇ 個人演習・発表 ◇ 「自職場の目標を選定する」</p> <p>6. 目標管理の実践 その3</p> <p>(1) 正しい計画とは (2) 計画立案の実践的ポイント</p> <p style="text-align: center;">◇ 個人演習・発表 ◇</p>
午後	<p>3. なぜ、新しい目標管理なのか</p> <p>(1) 目標管理と管理監督者の役割 (2) 旧来型の目標管理の問題点 (3) 新しい目標管理の3つの特徴</p> <p style="text-align: center;">◇ グループ討議 ◇</p> <p>■ 目標管理を自職場の事例に結び付けて実践的に体得する</p> <p>4. 新しい目標管理の実践 その1</p> <p>(1) 目標管理の対象事業の要件</p>	<p>■ 自職場の計画立案をする</p> <p>7. 目標管理の実践 その4</p> <p>(1) 正しい実施とは (2) 実施の実践的ポイント 動機付けと育成</p> <p>8. 目標管理の実践 その5</p> <p>(1) 正しい評価とは (2) 評価の実践的ポイント</p> <p>9. まとめ</p>