

7

職場の人材育成の仕組みを構築する 課長補佐級職員（管理職）研修

研修のねらい

- 課長補佐級の責務と役割を再認識し、マネジャーとしての自覚と行動変容を促します。
- マネジメントスタイルを変革し、変革型リーダーになるための手法を体得します。
- セルフ・イノベーション(自己変革)をするための理論と実践方法を体得します。

課長補佐級職員は、職場のマネジメントを担当し、職場運営を推進する重要な役割を担っています。しかし、職員減少時代において、現実の課長補佐は、限りなくプレイヤーに近い、プレイングマネジャーであり、マネジメント上の責務や役割を明確に認識できずにいます。

また、忙しさから職員一人ひとは、担当する職務を行っていれば良いという考え方に陥っています。このような困難な時代にこそ、課長補佐は、自らの責務と役割を正しく認識し、仕事の成果を高めるとともに、職場のチーム力を高めることに着目しなければなりません。

この研修では、職場全体の人々を変革に参加させるリーダーになるため、変革型リーダーシップの理論とその行動を体得するとともに、セルフ・イノベーション(自己変革)をするための認知行動療法を用いたモチベーション向上策を学びます。

※ 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>■ 課長補佐級の仕事とマネジメント</p> <p>1. 課長補佐級の責務と役割</p> <p>(1) 課長補佐級と職場、その現状</p> <p>(2) 課長補佐級の責務と役割</p> <p style="text-align: center;">◇ 演習 ◇ 「課長補佐の1日の仕事」</p> <p style="text-align: center;">◇ 演習・グループ討議 ◇</p>	<p>4. 変革型リーダーシップとは</p> <p>(1) 変革型リーダーと従来型リーダー</p> <p>(2) 変革型リーダーの行動様式</p> <p style="text-align: center;">◇ グループ討議 ◇ 「変革型リーダーの行動様式」</p> <p>5. 自己変革に向けて</p> <p>(1) できる人とできない人の違い</p> <p>(2) 職務に必要なスキルとモチベーション</p> <p style="text-align: center;">◇ グループ討議 ◇ 「できる人とできない人の違い」</p>
午後	<p>2. 仕事の管理、その実践</p> <p>(1) 4つの事業のマネジメント</p> <p>(2) 重点事業の説明：なぜ、重点事業なのか？</p> <p>(3) 目標設定の協議：成果と効果は何か？</p> <p>(4) 計画策定の支援：評価方法も計画したか？</p> <p>(5) 実施段階の支援：改善活動は何か？</p> <p>(6) 評価段階の協議：差、ズレ、その展開は？</p> <p style="text-align: center;">◇ 演習 ◇</p> <p>■ 課長補佐級のリーダーシップ</p> <p>3. マネジメントスタイル・イノベーション</p> <p>(1) マネジメントとリーダーシップ</p> <p>(2) リーダーに求められる資質</p>	<p>6. 自己変革を科学する</p> <p>(1) モチベーションとは何か</p> <p>(2) モチベーション7つの前提</p> <p>7. セルフ・イノベーション(自己変革)の実践</p> <p>(1) 認知行動療法の応用</p> <p>(2) プラス思考の実践</p> <p>8. まとめ</p>