

研修のねらい

- 自組織の組織文化を発見することができるようになります。
- めざすべき組織文化が明確になります。
- めざすべき組織文化の行動計画をつくり、実施に向けた活動が行えるようになります。

都市間競争の時代にあって、自治体間格差は大きくなっている傾向にあります。「毎年度、全職員が職員提案を出している自治体」と「できる方法よりできない理由を発言する職員の多い自治体」の違いは、職員の資質の問題というよりも組織文化の差の問題です。組織文化は2つのレベルで存在します。それは、観察可能な目に見える文化(組織風土)と目に見えない文化です。組織文化(=無意識の慣習、価値観、思考プロセス)が前例踏襲的、横並び的では職員の意欲は徐々に減退し、真に自発的な職員もその組織文化に埋没してしまい、最も貴重な経営資源を失います。

この研修では、創造すべき組織文化を明確にし、その創造に必要なマネジメント理論と技術を体系的に学び、取り組むべき課題を明確にします。

※ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 組織文化(風土)形成の担い手 1. 職場のマネジャーが心すべきこと 2. 組織文化(風土)の機能 <ul style="list-style-type: none"> (1) 組織文化と組織風土 (2) 組織文化の形成過程 (3) これからの組織 3. マネジャーの役割と期待 <ul style="list-style-type: none"> (1) 職場活性化の推進者として (2) マネジャーの行動特性 (3) マネジメントスタイル 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 職場風土の変革へ向けて 5. リーダーシップの発揮 <ul style="list-style-type: none"> (1) リーダーシップとコミュニケーション (2) 元気な職場の特徴 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">◇ グループ討議 ◇ 「部下のやる気」</div> 6. 職場活性化手法：オフサイトミーティング <ul style="list-style-type: none"> (1) オフサイトミーティングとは (2) オフサイトミーティングの有用性 (3) ミーティング時に守る5項目
午後	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">◇ グループ討議 ◇ 「組織文化診断と結果の検討」</div> <ul style="list-style-type: none"> ■ 変革を推進する職場づくり 4. 組織力・職場力の向上 <ul style="list-style-type: none"> (1) 職場を取り巻く環境変化 (2) 顧客と顧客の期待 (3) 不断に求められる改革・改善 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">◇ グループ討議 ◇ 「改革・改善の方向」</div>	<ul style="list-style-type: none"> 7. 事例研究：現状の問題と対策 <ul style="list-style-type: none"> ・分科会「仕事の管理」 メンバーの仕事の実効性を高めるために実践していること ・分科会「部下の育成」 部下の能力開発のために実践していること ・分科会「組織のコミュニケーション」 活気ある職場を創造するために実践していること 8. 変革に抵抗する内なる文化 9. まとめ