

研修のねらい

- 健全な組織の在り方について学びます。
- 相互に信頼し、補い合い、助け合う職場への変革手法を学びます。
- 成果に結び付ける組織へのロードマップを策定します。

改善やスクラップ活動の停滞による業務負担の増大、管理監督者と若手職員との世代間の価値観の違い、職員同士のコミュニケーション機会の減少などが原因により、お互いに関わり合えない「不機嫌な職場」が生まれることは特別なことではありません。

また、多忙を極める管理監督者のプレイングマネージャ化が常態化しているため、部下に対して、最適かつ快適な職場をつくるという意識が欠けていることも見られます。

この研修では、主体的に自分の働く職場をどうしたいか、そのために何をすれば良いかを具体的に考えます。また、そのためのコミュニケーションや健全な対立を組織の力に変える方法を学びます。管理監督者においては、マネジメントの在り方・関連も整理し、職場環境改善に対する役割を明確にします。

※ 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。

	管理監督職向け(1日コース)	一般職員向け(1日コース)
午前	1. あるべき職場の姿とは (1) 組織を取り巻く外部環境の変化 (2) 組織の構成メンバーの変化 (3) 健全な組織とは (4) 職場の機能変化 ◇ グループ演習 ◇	1. あるべき職場の姿とは (1) 組織を取り巻く外部環境の変化 (2) 組織の構成メンバーの変化 (3) 職場の過去・現在・将来 ◇ グループ演習 ◇
	2. マネジメント概論 (1) マネジメントの目的 (2) マネジメント活動 (3) マネジメントの全体像 ◇ グループ演習 ◇	2. チームとは (1) チームの必要条件 (2) チーム・ダイナミクス (3) チームビルドの様々な手法 (4) チーム化するためのコミュニケーションのとり方 ◇ グループ演習 ◇
午後	3. 組織風土の変革 (1) 組織風土とは (2) 望ましい組織風土 (3) 組織文化の変革手法 ◇ グループ演習 ◇	3. リーダーシップ (1) リーダーシップとマネジメントの差異 (2) リーダーシップのタイプ (3) 自分のリーダーシップ・タイプの短所 ◇ グループ演習 ◇
	4. プラス思考を生み出すコミュニケーション (1) コミュニケーションの類型と効用 (2) プラス思考を生み出すコミュニケーション ◇ グループ演習 ◇	4. コンフリクト(対立) (1) コンフリクトの必要性 (2) コンフリクトへの対処方法 ◇ グループ演習 ◇
	5. 自職場の振り返りと行動計画策定 (1) 自職場の過去・現在・未来 (2) 変革のための行動計画 ◇ グループ演習 ◇	5. 自職場ですべきこと (1) 自分の課題 (2) 職場の課題 (3) 組織風土の課題 ◇ グループ演習 ◇
	6. まとめ	6. まとめ