

BPASS公開講座

第27回 自律型管理職養成セミナーのご案内

(2日間コース)

日時 2020年7月15日(水) 9:00-17:00
7月16日(木) 9:00-17:00

場所 東京都 神田駅周辺

階層 貴社 管理職
受講者数 原則10名/回
(受講者数3名から催行いたします)
◇1社につき2名/回まで

受講料 ¥80,000
(税抜・お一人様)
10%税込 ¥88,000

お申し込み期限
2020年6月24日(水)

現代企業にとって、最大かつ喫緊の課題は、自律型管理職の養成

(現在の職場で多く見られる現象は、次のような管理職の存在)

- 管理職として何をすればよいかはっきり認識できていない管理職
- 上司に「どうしますか?」といつも質問する指示待ち管理職
- 部下にどう接すればよいか悩んでいる管理職

【目的】 本セミナーでは、自らがどう動くべきかにつき
「気づき」「考え」「自律型管理職への変革を決意」
して頂きます

- 【特徴】
- 豊富なツール、ノウハウにより、自らの特性に『気づき』
それを基に『自己変革』することを目標にした研修
 - 現実的にビジネスシーンで起こりうる多様な問題(ケース)に
関してグループ討議により解決策を発見することを主体とした研修
 - 管理職、役員経験者が、自らの経験を踏まえて、
現実のビジネス遂行上のポイントを実体験に基づいて解説
 - いろいろな企業の管理職の方々が参加されるので、他社の管理職の
悩みややり方を知ることができ、ご本人の世界が広がることも有益

【実績】 弊社の研修実績(186社・532件)のうち自律型管理職養成研修実績
2019年5月現在 160社 341件

ご相談・お問い合わせは 株式会社 ビジネスパスポート 営業部 TEL:03-6225-2082

【具体的内容】

本人の気づき

- BPASSサーベイ等のツールを活用した管理職としての強み弱みの認識

ベテランビジネスマンによる講義

- 管理職に求められる役割・機能
- マネジメントスキル
- 問題解決方法
- 組織運営 等
- コーチング

事前作業

- 参加者が日頃、職場で抱えている悩みや課題の事前抽出と検討

グループ討議 内容の発表

(テーマ例)

- 職場における問題・課題
 - 会社の組織・文化風土に内在する問題点
 - 人の育て方、仕事の進め方
 - 管理職としての組織運営力
 - コミュニケーション、パワハラ、セクハラ等
- ケーススタディにより、管理職としてのあるべき姿

気づき

自らの、翌日からの 「改善行動計画」の 作成と決意表明

やらされ感からの決別、自律型管理職への意識変革

(セミナーの狙い)

- (1) 管理職として、マネジメント力を洗い直す
BPASSの診断結果を自己認識し、管理職としてマネジメント力を洗い直す
- (2) 管理職として、組織運営の課題抽出
管理職の役割と機能や、マネジメントに付随するマインドやスキルについて学び、受講者自身の課題を見つけ出す
- (3) 組織運営について気づきを得る
ケーススタディにより、管理職としての組織運営のあるべき姿について気づきを得る
- (4) 問題解決力をパワーアップ
ケースをもとに、この会社の問題点・課題は何か、その原因は何か、解決のための施策は何かについて、グループ討議をする
- (5) 組織運営力をパワーアップ
コミュニケーションについて学び、日常の行動を振り返ることにより、管理職としての組織運営力をパワーアップする
- (6) コーチングについて学ぶ
上司・リーダーが部下・後輩の指導・育成する方法の一つとして、従来の一方的な指示命令型のコミュニケーションから、双方向的な質問型のコミュニケーションに切り替える
- (7) 異業種交流を深める
他企業の受講者と話しあい、管理職としての行動力強化のための気づきを得る

自律型管理職養成セミナーのご提案

1. 対象者 : 貴社管理職

2. 本研修のねらい

事業環境が激変する中、管理職の役割はますます重要性を増しています。

管理職は、社長以下経営陣と部下たちの間に立って、自律的な組織運営を図り業務目標を達成するとともに、それを支えるチーム作りの観点から部下の指導、育成を図ることが求められています。

また更なる変革の中心に立って組織の発展、充実を目指すことが求められています。

かかる観点から、管理職が期待される役割は何か、またマネジャーとして必要な資質やスキルは何かについて、受講者の皆さんに気付きや意識変革の契機としていただくことをセミナーの狙いとしします。

また、事業内容の異なる複数の企業の管理職にご参加頂き、相互に啓発することにより異業種交流を行うことも目的としております。

- (1) 管理職として自分自身の性格的特性を再認識し、上司部下との関係性や自己啓発の方向性を探る
(適性・適職診断ツール (BPASSサーベイ) により性格面の強み弱みや仕事力を知る)
- (2) 管理職の役割やスキルを再認識し、自律型管理職にむけて意識変革を図る
(「自ら気づく」「自ら考える」「自ら変革を決意する」ことの必要性を知る)
- (3) チームワークの大切さを再認識し、部下の指導育成策を図る
(部下に関心をもち、仕事の与え方、指導の仕方を工夫する)
- (4) 組織運営とコミュニケーションの関係性について学ぶ
(部下との信頼関係の醸成に、部門間の利害調整のためにもコミュニケーションの必要性を知る)
- (5) 身近に発生する問題点、課題についてグループ討議し、解決策を図る
(問題と解決策をケーススタディ。解決技法を身につける)
- (6) 今後半年間に取組むべきリーダーシップの原則を明らかにし、コミットする
(研修仲間、上司、会社コミットし、上司からフィードバックを受ける)

[講師から] 管理職の役割やマネジメントスキルについてお話しします。

[皆さんは] ご自分の課題を見つけだしてください。

・管理職としての役割認識は十分か

・マネジメントスキルに漏れはないか

[本研修は] 「自ら気づく」 …自分に不足する点について自ら気づく

「自ら考える」 …今後どうすればよいのかを自ら考える

「自ら変革を決意する」

3. 講師

高原 安弘 新日鉄 (現 日本製鉄) 出身 総務、人事、経営企画、鉄鋼営業、建築営業
建築営業部長、都市開発事業部長、都市開発会社社長

高橋 康文 新日鉄 (現 日本製鉄) 出身 総務、人事、能力開発、経営企画、建築営業
システム建築部長、運輸会社社長

萩原 俊樹 日本鋼管 (現 JFE スチール) 出身 総務、原料購買、鉄鋼営業
人材開発会社取締役

4. プログラム (別紙)

5. 費用 (別紙)

6. 実績 <ご利用社数>

管理職研修 (2010年～2019年5月) 累計利用企業数 160社 累計研修数 341件

公開講座 (2014年9月～2019年5月 第1～24回) 累積受講者 145名

<プログラム評価> 受講者の80%が納得するプログラム

(5:満足 4:概ね満足 3:平均 2:まあまあ 1:不満足)

- ・プログラムに対する総合評価 4.1
- ・研修の内容は自己の必要性に合っていた 3.9
- ・この研修で学んだ情報を応用できる 4.0

7. 受講者の声 (研修後アンケートから)

- ・管理職として、自分が動くのと同じくらい人を動かす力が求められていることに気づきました。上から指示を出しておしまいではなく、如何に動機付けを行い前向きに取り組んでもらうか、また円滑に業務を進めるために普段からのコミュニケーションが重要であることを再認識することができました。
- ・今回のセミナーで、部長として仕事に対する取組みがクリヤーになり、モチベーションが向上しました。
- ・内容はとても分かりやすく、自分の現状と課題が明確になってとても有益でした。
- ・自身の業務タイプやくもの巢分析により、自らの評価とのギャップが判り、これからの会社生活における弱点が明確になった。
- ・ケーススタディーを通じて、問題解決策の技法をご指導いただきましたが、各グループのプレゼン後の講師からの他社の実例を交えた指摘はとても有意義でした。
- ・自分を振り返っていたつもりが、全く見えていなかったということ、せっかく人が指摘してくれても、どこか他人事のように正面から向き合っていなかったことをすごく反省しました。今まで自分の中で疑問を抱いていたことも大部分が理解できたように思います。自分自身コミュニケーションが苦手で、できるだけ話すことを嫌がっていました。どうすれば上手く、いや、人並みにできるようになれるかなど、いろいろ考えています。
- ・上司が私達に求めていること、今の私達に足りないものが良く理解できました
- ・グループ討議をすることで、問題⇒解決策の導き方が判りました。これを参考に職場で問題を出し合い解決していきます
- ・普段話をしないメンバーと研修の時間を共有したことで、新しい発見ができました。今後の仕事に役立つと思います
- ・管理職の役割を考えるととても良い機会になりました。管理職としてのマネジメントスキルを勉強させていただき、まず自分の考えを確立させること、行動計画を立てて実行することを実践していきます
- ・今回の講義を受講し、まず自分の考え方を換えようと決めました。今後ミーティングなどで部下の話をもっと聞く場を作り、もっと部下について知り、信頼関係を深め、チームとしてより良い結果が出せるよう努力します。
- ・今回の管理職研修ではコミュニケーションでの自分の悪い部分なども見つめなおすことができました。これを機に、ミーティング等の機会を増やすなど部下とのコミュニケーションの強化を図り、今後の業務改善につなげてまいります。
- ・すごく濃密な2日間の研修をありがとうございました。
- ・組織力の向上に重要な役割を担っていることを認識し、積極的にコミュニケーションを図りたいと思います。
- ・事前学習はあまり経験のない内容でしたが、終わってみればとても新鮮で貴重なものでした。
- ・個人のデータは本当によく分析されており、改めて自分がどのような人間なのか知ることができた。何か悩んだり、躓いた時は、今回の講習の資料を読み返してみたいと思います。

以上

自律型管理職養成セミナープログラム(二日コース)

[第1日]

		時間	テーマ・内容	研修方式
9:00	9:30	30	1. オリエンテーション 研修の進め方・自己紹介	
9:30	10:30	60	2. BPASS 診断結果から自己のチームマネジメント力を認識し、 管理職としてのマネジメント力を洗い直す ① BPASS 診断の読み方について受講者から質問 ② BPASS の診断結果をみて、性格面の強み弱み、仕事力について自己認識する ③ チームマネジメントについて、自らの認識と客観的評価のギャップを確認し、その原因について考える ④ 自己認識を踏まえ、今後の改善課題について考える ・強みをさらにどう活かすか ・弱みをどう改善するか (自分の性格特性やチームマネジメント力強化について受講者同士で話し合い、アドバイスを貰う)	講義 各自認識 各自ワーク
10:30	10:40	10	休憩 (以下適宜)	
10:40	10:50	10	3. 管理職の役割とマネジメントスキルについて学び、 組織運営の課題を抽出する [グループ討議] 管理職として、どのステージのことで困ったり、 悩んだりしているか	グループ討議
10:50	11:00	10	① 管理職に期待される役割と機能	講義
11:00	11:30	30	② 管理職に必要とされる能力・マインド・スキルの基本 [リーダーシップに関するケーススタディ] 「リーダーシップって何？」	各自ワーク グループ討議 グループ発表 講師コメント
11:30	11:40	10	1) リーダーシップ	講義
11:40	12:10	30	[プレイイングマネジャーに関するケーススタディ] 「人によって役割の考え方が違うことがある」	各自ワーク グループ討議 グループ発表 講師コメント
12:10	13:00	50	昼 食	
13:00	13:20	20	2) フォロワーシップ 3) 変化への対応 4) コミュニケーション	講義

13:20	13:40	20	③ 仕事の達成を図るための管理行動 1) ビジョンを構築し共有化する 2) マネジメントサイクルをまわす (PDCA)	講義
13:40	14:00	20	④ 部下に対する管理行動 (動機付け、指導・育成、人事考課)	講義
14:00	14:10	10	休憩	
14:10	14:40	30	[部下への動機づけに関するケーススタディ] 「提案セールスの落とし穴」	各自ワーク グループ討議 グループ発表 講師コメント
14:40	14:55	15	1) 部下への動機づけ 2) 部下の指導・育成	講義
14:55	15:05	10	休憩	
15:05	15:35	30	[チームワークに関するケーススタディ] 「若い人の考えが良くわからない」	各自ワーク グループ討議 グループ発表 講師コメント
15:35	15:50	15	3) 組織の活性化 (チームワーク) 4) 人事管理	講義
15:50	16:00	10	⑤ 組織運営の秘訣 (ケース紹介)	講義
16:00	16:50	50	4. 異業種交流 グループで、事前準備資料『あなたの仕事の進め方』『問題点と解決策』について相互に発表し、メンバーからアドバイス・意見をもらい今後の参考に資する。合わせて交流を深める 各人 10～15 分程度	各自発表 意見交換
16:50	17:00	10	5. 質疑応答	質疑応答

[第2日]

			テーマ・内容	研修方式
9:00	9:20	20	6. 問題解決の考え方 ① 「問題」、「問題意識」とは ② 問題解決の基本プロセス ③ 問題解決技法	講義
9:20	11:00	100	7. -1 問題解決演習 ケース『O社の店舗運営の問題』をもとに、この会社の問	グループ討議

			<p>題点・課題は何か、その原因は何か（推測）、解決のための施策は何かについて、グループ討議を通じて検討・整理し、問題解決力をパワーアップする</p>	
11:00	12:00	60	<p>7. - 2 (つづき) まとめ結果発表⇒全体討議</p>	<p>グループ発表 全体討議 講師コメント</p>
12:00	13:00	60	<p>昼 食</p>	
13:00	13:50	50	<p>8. コミュニケーション、パワハラ、セクハラについて学び、管理職としての組織運営力をパワーアップする</p> <p>① 管理職に不可欠なコミュニケーション</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーションの発信・受信、場の確保 ・信頼関係を作る、利害調整を行なうチャンス <p>② パワーハラスメント、セクシャルハラスメント</p>	<p>講義</p>
13:50	14:10	20	<p>9. - 1 コーチングについて学ぶ</p> <p>上司・リーダーが部下・後輩の指導・育成する方法の一つ。部下・後輩を「無限の可能性を持った存在」として対応し、従来の一方向的な指示命令型のコミュニケーションから、双方向的な『質問型のコミュニケーション』に切り替えることにより、指示や命令によらず対話による気付きと助言によって自発的・自律的な成長を促がすコーチング。</p> <p>① 職場におけるコーチングの意義</p> <p>② コーチングとは</p>	<p>講義</p>
14:10	14:20	10	<p>③ 相手のことを理解する 傾聴</p>	<p>講義</p>
14:20	14:40	20	<p>[傾聴に関するロールプレイ]</p> <p>「部下の気持ちを伝え返す」</p> <p>ロールプレイを通じて、部下・後輩の信頼を構築する、話を傾聴する、気付きを促がす、能力を引出す、内面から動機付け、行動を促がすための対話の心得・スキルを習得</p>	<p>ロールプレイ 講師コメント</p>
14:40	14:50	10	<p>④ - 1 相手の気持ちを引きだす 承認</p>	<p>講義</p>
14:50	15:10	20	<p>[承認に関するロールプレイ]</p> <p>「傾聴して受け止める」</p> <p>ロールプレイによって、受講者が自分のフィードバックの仕方を反省し、どのような言い方をすれば部下が納得するか、部下を説得できるかというようなフィードバックの課題を実感</p>	<p>ロールプレイ 講師コメント</p>

15:10	15:40	30	④ - 2 相手の気持ちを引き出す 質問 ⑤ 効果的なコーチングの方法	講義
15:40	16:00	20	9. - 2 コーチング ー実践演習ー ケース「指示待ちの部下を指導する」を参考にして 効果的なやりとりを考える	各自ワーク 講師コメント
16:00	16:30	30	10. - 1 個人としてのアクションプラン（私の行動計画書） の作成 決意を表明することにより、自律型管理職への変革姿勢 を明らかにする	各自ワーク
16:30	16:50	20	10. - 2（つづき） 個人としてのアクションプラン（私の行動計画書）の発表	各自発表
16:50	17:00	10	1 1. 質疑応答	

事前学習・事前課題

以下の事前学習および事前課題1～4をお願いしております。

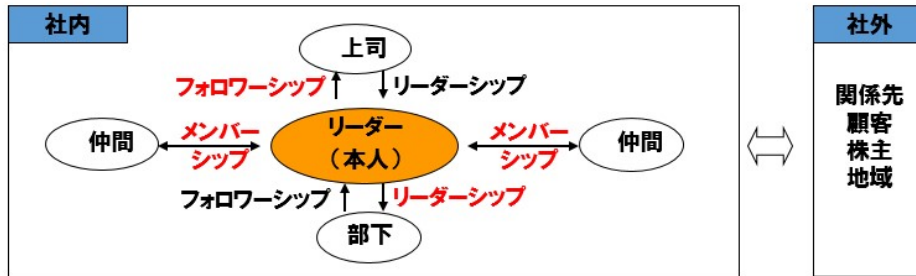
事前課題1：BPASSサーベイの受験
事前課題2：『現状の自己認識の整理』（管理職編）の受験
事前課題3：『くもの巣・自己診断グラフ（管理職編）』（本人・上司・部下）の記入
事前課題4：『事前準備：問題点と解決策』の記入
参考資料5：『（事前質問）あなたの仕事の進め方』の記入（提出不要）
参考資料6：『コミュニケーションについて』の記入（提出不要）

※参考5、6は、各受講者が頭を整理するための資料です。必要に応じて適宜ご使用ください。提出する必要はありません。

管理職・リーダーに期待される役割と機能・権限

〔期待される役割〕

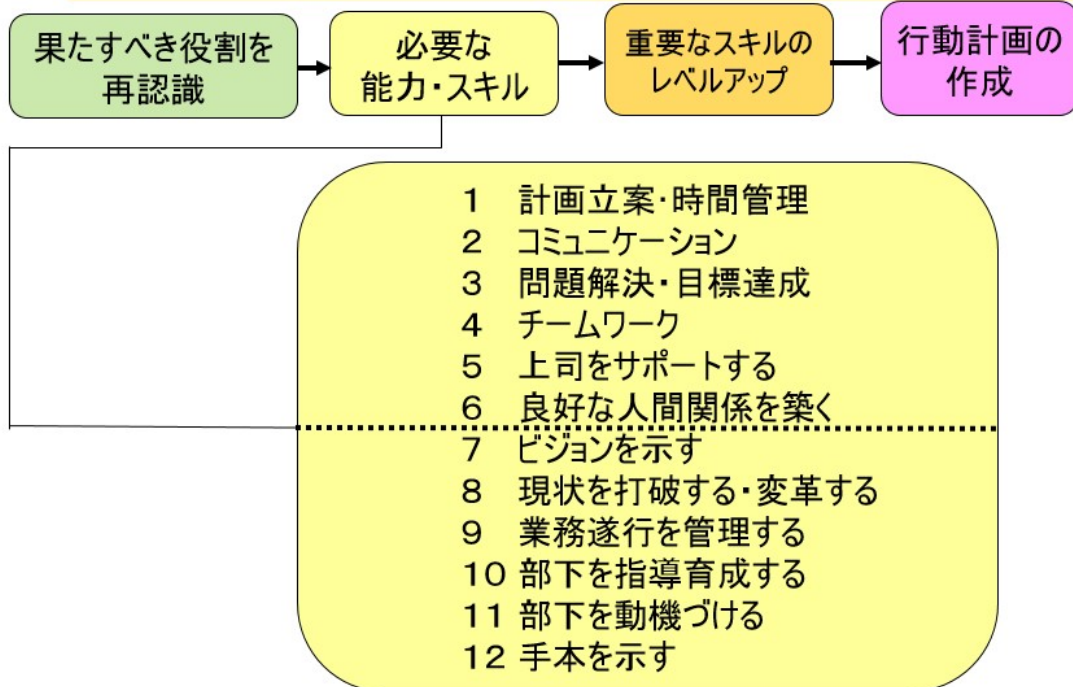
- i) 業績目標の達成（会社の経営理念、経営計画の達成）
- ii) 部下の配置と育成（業績目標の達成はチームワークの結果）
- iii) 組織運営と問題解決の中心



〔役割に付随する機能・権限〕

- ① リーダーシップ：（上司から部下に対する） 指示、命令、指導、育成、業績評価
- ② フォロワーシップ：（部下から上司に対する） 報告、連絡、相談、提案
- ③ メンバーシップ：（社内外の関係先との） 連絡、調整、情報交換

管理職として必要な能力・スキルを磨く



自律型管理職養成セミナー開催日程（予定）

	セミナー実施日	申込み締切日
<u>2020年</u>	第27回 7月15日(水)&16日(木)	6月24日(水)
	第28回 9月15日(火)&16日(水)	8月25日(火)
	第29回 10月21日(水)&22日(木)	9月30日(水)

※ 以降の日程は、恐れ入りますが弊社へご確認ください