

新任管理職研修 ～役割認識と部下指導～

ねらい	管理職への昇格は、プレイヤーからマネジャーへと視点を切り替える大きな転換点です。本研修では、管理職に求められる役割と業務面・組織面の6つの仕事を正しく認識した上で、部下のエンゲージメントを高める関わり方、価値観の違いを乗り越える部下指導とコミュニケーションのスキルを、個人ワークやグループ演習を通じて実践的に習得します。さらに、上司を支えるフォロワーシップを含めた影響力の発揮方法を学び、目標達成できる信頼関係の強い自立した組織をつくる管理職の育成を目指します。
対象	新任管理職、次期管理職候補の方
所要時間	6時間
担当講師	

【プログラム例】

プログラム	項目	手法
第1部 管理職の役割	・会社とは／企業の2大目的と経営の4要素 ・上司の心得とマネジメントの原理原則 ・管理職に求められる6つの仕事（業務面・組織面） ・VUCA時代のリーダーシップ／目指すべきリーダーの在り方	講義 ディスカッション
第2部 エンゲージメントを 高める	・エンゲージメントとは／組織における能力の最大化 ・エンゲージメント質問票（Q12）による自己診断 ・部下のエンゲージメントを高める打ち手の検討	講義 個人ワーク ディスカッション
第3部 部下指導と コミュニケーション ／影響力発揮	・人が動く理由／アンコンシャス・バイアス ・価値観の違いに向き合う／コンセンサス法実践 ・指導のポイント／アイメッセージ／失敗した時のサポート ・フォロワーシップ発揮／行動宣言	講義 個人ワーク グループワーク

※プログラムや項目は、貴社と打ち合わせしながら、変更してまいります。

新任管理職研修 ～役割認識と部下指導～

【概要】

1	管理職の役割 ■ 会社の存在意義と経営の4要素（ヒト・モノ・カネ・情報）を踏まえ、ドラッカーのマネジメントの原理原則やD.カーネギー「人を動かす」の原則から、上司としての心構えを学びます。 ■ 目標設定・進捗管理（PDCA／OODAループ）・業務の見直しの「業務面」と、理念の浸透・動機づけと育成・チームビルディングの「組織面」、6つの仕事を整理します。 ■ 「残念な上司・普通の上司・ワンランク上の上司」の比較ディスカッションを通じて、VUCA時代に信頼される支援型リーダー像を描きます。
2	エンゲージメントを高める ■ エンゲージメント（企業と従業員の信頼関係と積極的な結びつき）が、定着率・生産性・心理的安全性に与える影響を学びます。 ■ エンゲージメント質問票（Q12）で自己診断を行い、「人間関係・期待・承認・強み・目的」の観点から不足している要素を分析します。 ■ 診断結果をもとに、管理職として部下のエンゲージメントを高めるための具体策をディスカッションで導き出します。
3	部下指導とコミュニケーション／影響力発揮 ■ 「脳外科医のケース」でアンコンシャス・バイアスに気付き、「仕事で大切にしていること」を題材としたコンセンサス法実践で、価値観の違いを受け入れる合意形成を体験します。 ■ 目的・期限・方法で伝える指導のポイント、傾聴とアイメッセージ、失敗した時のサポートの話法など、部下のやる気を育てる関わり方を演習で習得します。 ■ フォロワーシップ貢献モデルで「協働者・共創者」としての在り方を学び、行動宣言で明日からの実践につなげます。