

カリキュラム

機構施設名：山口職業能力開発促進センター
実施機関名：(学)産業能率大学

| | |
|--------------|--------------------|
| (B) 組織マネジメント | 組織力強化のための管理 |
|--------------|--------------------|

| | |
|---------|---|
| コースのねらい | 組織における管理者の役割や、組織力の強化のための具体的な手法を理解し、組織目標の達成に向けた強い組織の構築手法を習得する。 |
|---------|---|

| 講義内容 | 「基本項目」 | 「主な内容」 | 訓練時間 (H) |
|------|------------------|--|----------|
| 講義内容 | 1 目標達成における管理者の役割 | (1) マネジメントとは何か【演習あり】 管理者に求められる「マネジメント」を、目的、方法、対象という3つの観点から定義を確認する。 (2) マネジャーに期待される役割 管理者に求められる役割を、「目標達成のマネジメント」「職場の問題解決」「メンバーの指導・育成」「活力ある職場づくり」に整理し、それぞれの概要を確認する。 (3) リーダーシップ理論 自分らしいリーダーシップを考える際の糸口とするため、様々なリーダーシップ理論(資質論/行動論/状況論/変革論/開発論)の概要を確認する。 (4) 信頼とリーダーシップ【演習あり】 どのようなリーダーシップスタイルにも欠かせない「信頼」の要件として、ポジションパワーではなく、パーソナルパワーが求められることを確認する。 | 2.5 |
| | 2 組織力の強化 | (1) コミュニケーションの基本スキル【演習あり】 管理者に求められる役割を遂行する上で欠かせないコミュニケーションの基本スキルについて、演習を交えて習得する。 (2) ダイバーシティとコミュニケーション【演習あり】 多様化が進む職場におけるコミュニケーションのあり方について、基本的な考え方を確認する。 (3) 多様性(ダイバーシティ)を活かす職場づくり 管理者には、メンバー個人の育成だけでなく、チーム全体の力を高める役割が求められること、特に多様なメンバーの持ち味を活かしていく必要があることを確認する。 (4) 職場づくりの基本 管理者として目指すべき「活力ある職場」とは具体的にどのような状態なのかを確認する。 (5) 職場に活力を生み出す働きかけ【演習あり】 「活力ある職場」を生み出す働きかけの観点(目標の浸透・共有/メンバーの意欲を高める風土づくり/活発なコミュニケーションの促進)を確認する。 | 3.5 |
| 合計時間 | | | 6.0 |

| |
|--|
| カリキュラム作成のポイント |
| <p>本学では、「マネジメント」という「何となくイメージはできるが、具体的に何をすれば良いかわからない」という言葉を理解しやすくするため、「マネジメント(管理者の役割に求められる役割行動)」をモデル図として示します。モデル図は、管理者に求められる役割を、仕事のマネジメント(目標達成のマネジメント/職場の問題解決)と人のマネジメント(メンバーの指導・育成/活力ある職場づくり)という2領域・4分野というシンプルな構造になっているため、マネジメントについて初めて学ぶ方でも直感的に理解できるよう工夫しています。</p> <p>本カリキュラムでは、このモデル図を使ってマネジメントの全体像を確認したうえで、メンバーがイキイキと働き、お互いを高め合える職場づくりについて学ぶ「活力ある職場づくり」を重点的に取り上げる内容としています。</p> <p>さらに、管理者としての役割を遂行するための駆動力となるリーダーシップについては、「自分にはリーダーは向いていない」「リーダーとなる自信が無い」という方が増えている現状も踏まえ、「管理者はこうあるべき」というあるべき論ではなく、「自分らしいリーダーシップの発揮方法」を検討することの重要性を説く内容を盛り込みました。加えて、リーダーシップを発揮する際に必要不可欠となるコミュニケーションスキルについても学習します。</p> |

| |
|--|
| 講師から一言 |
| 管理者が自らの役割を理解し、メンバーや上司とのコミュニケーションの基本知識、活力ある職場づくりに必要な知識を学習します。 |