

なぜ、この人の下では
部下が育つのか？

管理職のための 育成力強化研修

「**部下**育成なんて面倒だ！」

と言う管理職から…



2 変わる
日間

「**育成**は任せてください！」

と言いきる管理職に

業績格差⇒管理職の育成力の差



管理職の存在価値とは、部下を育成して業績向上につなげること！

これまでの管理職の常識

- ◆ 育成よりも、自ら先頭に立って業績アップに必死に頑張る
- ◆ 部下の育成は「たまたま」「偶然」「場合によっては」という消極的理由で後回しにする
- ◆ 「俺の指示通りに動け」という指示&命令が中心

これが
リーダー
だ！

しかし、今の時代は…

管理職の存在価値、存在意義は、部下育成を通じての業績向上
経営者が求める管理職は、業績&育成！

管理職としてコーチング能力、対話能力がカギ…
チーム力の時代である今日、管理職のスキルは業績につなげる
部下の育成力である！いくら管理職一人が孤軍奮闘しても限界

管理職の育成力とは？

1. 目標、目的に向かって部下を本気にさせる
2. チームの目標と個々の目標をリンケージさせ、部下の成長を実感させる
3. タイムリーな相談相手、コーチ的役割を全うする
4. 部下育成を通じて、業績向上につなげる
5. 「管理職としていなくてはならない人」になる

**企業格差、業績格差、管理職の育成格差こそが
現代の経営の実態である！**

管理職としての育成力強化が不可欠！

これからの管理職とは

1. 「指導」というスタンスから「コーチ」へ

かつての指導的側面が強いリーダーシップ、マネジメントでは若い世代を中心に部下が動かなく、育たなくなってきた。しだいにそれは通用しなくなっている。今は部下の個性を伸ばすコーチングによって業績につなげるような管理職が求められている

2. 「とにかく頑張らって業績を上げよう」という気合型はダメ。業績向上のためのコーチとして、部下が具体的な行動をとれるように導くこと

その問題解決に向けて部下と一緒に考え、試して成功への道筋を見つける

3. 業績向上のヒント、具体的なコーチングを通じて、部下の能力を最大に発揮させる

この研修の成果

1. 一人の管理職として目立つのではなく、組織全体の育成力を高める要として存在価値が高まる

2. 対話能力、コーチング力、目標統合力など、業績向上に不可欠なスキルが身につく

指導とはコミュニケーションを通じて伝える⇒伝わらないコミュニケーションは無意味であり、害悪となる

3. これからの企業経営にとって不可欠な管理職となる

タイムスケジュール

時間	第1日目	第2日目
9:30	<p>■開講・オリエンテーション</p>	<p>■ロールプレイ</p>
レクチャー	<p>■研修の目的</p> <p>「業績向上に直結する育成力を大きく伸ばす」 管理職は業績向上においてどのような役割があるか 業績向上につながる管理職の存在価値とは？</p>	<p>第3ステップ（部下の成長を促す）</p> <p>ロールプレイ ➡ 部下自身の価値を高める指導とは</p>
グループワーク	<p>■基本スタンスの確認（現在の課題）</p> <p>（コーチング、指導力、育成力の違い）</p>	<p>第4ステップ（定期チェックのやり方）</p> <p>ロールプレイ ➡ How, Why, Wayの違いを腑に落とす</p>
レクチャー	<p>■部下を育成するとは？</p> <p>■コーチングのスキルとは？</p>	
12:00	<p>■自分の指導スタイルを確認</p> <p>（自分のスタイルを振り返る）</p>	
13:00	<p>昼食休憩</p>	<p>昼食休憩</p>
	<p>■ロールプレイ（コーチング）</p> <p>部下が積極的になるのは与え方で決まる</p>	<p>■ロールプレイ</p> <p>ロールプレイの総復習とまとめ 各自のステップにおける強みと弱みの見極め 今後の改善点の検討会</p>
	<p>■ロールプレイ準備</p> <p>効果的な伝え方、指示の出し方</p>	
	<p>■ロールプレイ</p> <p>第1ステップ（状況確認）</p> <p>ロールプレイ ➡ 部下の状況を詳しく知る</p>	<p>■成長し続けるための私の課題</p>
	<p>第2ステップ（目標、目的の統合の仕方）</p> <p>ロールプレイ ➡ 部下に「真剣に取り組みたい」と感じさせるテクニック</p>	
17:30	<p>■本日のまとめ</p> <p>■終了</p>	<p>■決意発表</p> <p>■終了</p>