

＼ 公開セミナーのご案内 ／

新任マネジャー育成セミナー

新任マネジャー 育成セミナー



開催概要

対象

管理職に昇格された方
管理職昇格前の準備されたい方
マネジメントの基礎を再確認した方

日程

2024年

6月26日(水) 10:00~17:00

▶ フォローアップワークショップ

2024年 8月26日(月) 14:00~15:15

会場

オンライン

定員

24名

申込方法	別紙お申し込み用紙に必要事項をご記入ください
費用	38,500円/1名(消費税、資料代を含む)
主催	Six Stars Consulting株式会社

講師紹介



担当講師 廣瀬 公尚 氏

ヒューマンダイナミクスコンサルティング代表
(Six Stars Consultingパートナーコンサルタント)
人材育成トレーナー・組織開発コンサルタント

鹿児島大学大学院理工学研究科博士前期課程修 大学時代は生命科学、大学院時代は複雑系生物学を専攻し生命のメカニズムを探究する。大学院では自らの研究の傍ら大学の先輩である京セラ創業者稲盛和夫氏の経営哲学を学ぶ稲盛アカデミーにて、稲盛氏からリーダーシップ、経営哲学、生き方について学ぶ。稲盛氏から生命のメカニズムだけではなく、自らの使命(命の使い方)を問うことの重要性を伝えられ社会に出ることを決める。企業研修においては、新入社員から管理職を対象とした階層別研修やキャリアデザイン、メンタルヘルス、チームビルディングなどのテーマ別研修を年間150回以上実施。研修のフォローアップを目的として、個人面談を年間300回以上実施。コンサルティングにおいては人材採用の強化や社内教育制度・人事評価制度の構築、組織変革に携わる。2020年ヒューマンダイナミクスコンサルティングを設立。「輝く人づくり 輝きが連鎖する組織づくり」をテーマに人材育成とコンサルティングを行う。

メンバーと共に一人ひとりの成長を通じチームとして成果を上げながら 環境変化に強い組織づくりを目指すためのベーシックマネジメントプログラム

これまでの管理職は、直属の部下を一つのチームとしてみなし、部署目標に基づき業務を配分し、進捗を見て評価をするというスタイルが主流でした。しかし社会とビジネスの環境が常に変化する中、これからの管理職は、様々な働き方・価値観のメンバーを核とし、メンバーのキャリアを意識した育成と支援を行いながら、それぞれのライフスタイルを尊重した組織運営が求められています。同時に、ステークホルダー全体を見据えたリスクマネジメントが重要となり、メンバーに意識づけや働きかけを行い早期に対応していくことが肝要です。

このように多数のマネジメントすべき視点を同時に把握しながら、年度ごとの成果と未来の成果を意識した取り組みが、これからの管理職には求められます。そこで本セミナーでは、初めて管理職になる方、管理職の基礎力をつけたい方を対象に、多岐に渡るマネジメント要素の中でも、全ての土台となるパートを中心に体系的・実践的に身につけていただきます。

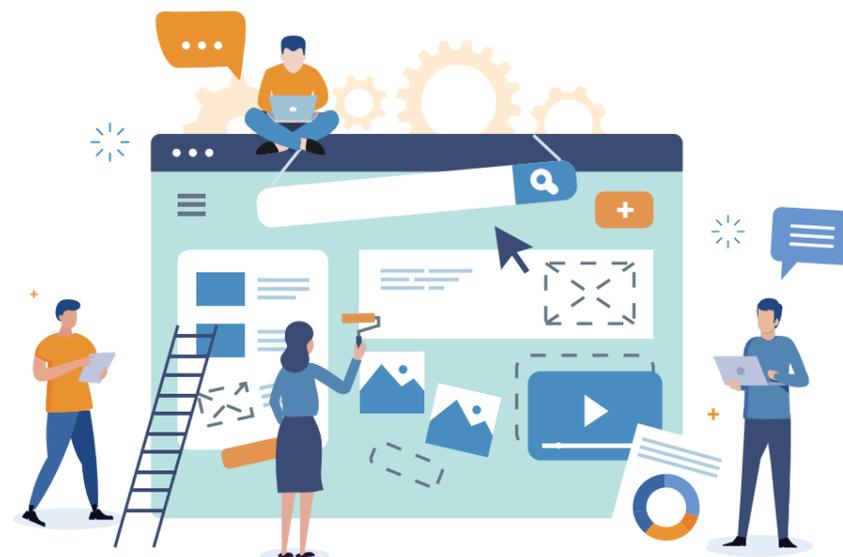


3つの力

- 1 あり方** 管理職としての役割と心構え、チームが目指す方向性・方針をビジョンとして言葉に示します。
- 2 関り** それぞれ異なる特性を有するメンバー一人ひとりの成長を支援していくために、自分と相手を客観的に捉え活かします。
- 3 指導スキル** メンバーの成長段階に合った機会を設け、実践を後押しするための技術を身に付けます。



マネジメントプログラム (基礎編)	
午前	午後
<p>10:00 ■ オープニング</p> <p>■ 管理職に求められる役割</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 経営環境の変化と管理職に求められる役割の変化 ● 管理職 (リーダー) の役割 ● 共育の重要性 <p>■ リーダーステートメントづくり</p> <ul style="list-style-type: none"> ● インタビューシートの共有 ● リーダーステートメント作成 ● リーダーステートメント発表 	<p>13:00 ■ 伝わるビジョン、伝わらないビジョン</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 伝わらないビジョン5つの共通点 ● 他者理解度チェックシート <p>■ マネジメント業務の棚卸し</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 業務の棚卸しがマネジメントの第一歩 ● 重要事項を選択する <p>■ 部下を育てる関り</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 部下の成長サイクル-経験学習サイクル- ● 上司の育成サイクル-PDCA- ● 「任せる」と「仕事を振る」の違い ● 面談の練習 <p>■ 自己理解と自己育成の重要性</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 優秀な選手が優秀な監督になるとは限らない ● 強みの使い過ぎが弱みとなる ● 自分の個性を理解し、自己を育成する <p>■ 人に影響を与える土台 (信頼) づくり</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 信頼口座の預け入れ <p>■ 実行計画づくり</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 研修の振り返り ● 現場での実行テーマと宣誓
12:00	17:00 ■ 終了



成果と実践上の課題の解消 フォローアップワークショップ (75分)	
14:00	<p>■ オープニング</p> <p>■ 実践報告と課題共有</p> <p>■ アクションプランづくり</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 現場での実行テーマ ● 自己宣誓 <p>■ クロージング</p>
15:15	■ 質疑応答
15:30	■ 個別質問