



中小企業の管理職は、業務も管理も行う必要があるはず！
社長様の思い実現のために！！

管理職(リーダー)を、できる管理職(リーダー)に

レベルアップしてみませんか？

(「行動力アップ研修」のお勧め)



① 「人間ドック」

そもそもコンセプトって？

コンセプトは管理職(リーダー)としての「人間ドック」です。



- ①管理職(リーダー)に期待される役割
- ②管理職(リーダー)の業務の組み立て方・任せ方
- ③組織を伸ばす管理職(リーダー)の行動指針

について、現在の管理職(リーダー)の現状、実際の行動などを自分自身で確認しながら、会社として期待する管理職(リーダー)とのギャップを明確にしていきます。



② 「研修内容」

どんな内容？(育成プログラム概要)

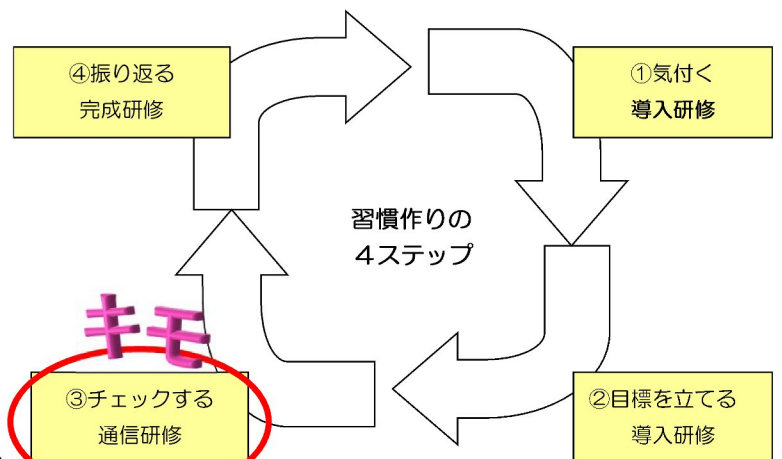
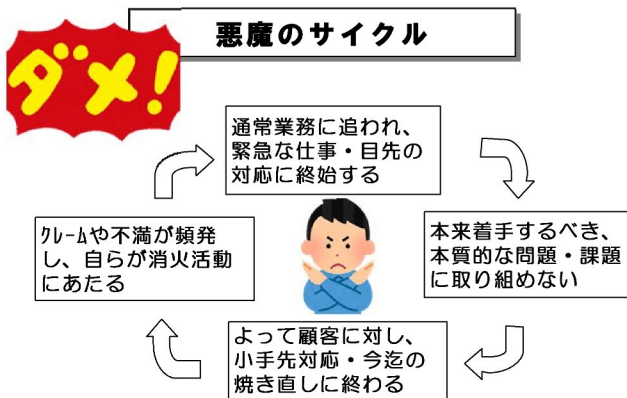
良い習慣を身に付けるための、『習慣作りの4ステップ』。



人は『習慣』を変えるためには最低でも3ヶ月～6ヶ月間程度の期間が必要と言われています。今までの古いものの見方や考え方を捨て、新しい行動様式を取り入れ、意識なくともできるようになるための準備期間と言えるでしょう。

育成プログラムでは、『習慣』作りのために、以下の4ステップが取り込まれています。

※プログラムの詳細は別紙にてご提案させていただきます。。



通信研修フォローアップにより、研修効果を『習慣』にする



③ 「研修の構成」

どんな内容？(育成プログラム各論)

1.業務分析

管理職(リーダー)の業務の組み立て方・任せ方

『仕事しらべ』により、できるだけ細かく、業務の棚卸を行います。次に、書きだした業務を4分類し、対策を講じます。対策①『あらかじめ』、②『業務の簡素化』

2.管理職(リーダー)の3大任務

管理職(リーダー)に期待される役割とは

3大任務を分解し、再認識することにより、求められる役割を定義します。

3.行動分析

組織を伸ばす管理職(リーダー)の行動指針

チェックリスト(64の具体的な行動例)を利用して、行動分析を行います。

4.自分プロジェクト立案

原因分析(3の思考法)し、対策立案(10項目以上)する

フレームワークを利用して、テーマとゴールを設定し、どうなったら成功かを具体的に定義してみます。(「行動改善目標」できれば数値化してみる。)

5.通信研修 当該研修成功の秘訣で、一番のキモ！！

立案した「行動改善目標」が習慣化されるよう、通信レポートを提出していただきます。(添削有)

他に、多読、他者の取り組み状況の共有化(ふりかえりレポート通信)

6.完成研修 360° 社内アンケートのフィードバック

- ▶自分自身の行動改善目標のふりかえり
- ▶新しい行動改善目標の設定
- ▶経営陣への宣言



＜業務の4分類＞

	緊急	さほど緊急でない
重要	①ゾーン 火消し	②ゾーン 準備・計画・投資・育成
	③ゾーン おつき合い	④ゾーン 消費

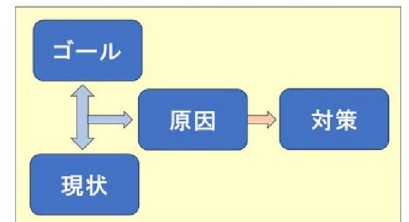
リーダーの3大任務

① より高い業績を上げる

② 部下後輩を指導育成する

③ より質の高い役割を目指し、自分自身を高める

『自分P』のフレーム



【人事の三本柱】



＜さらにステップUP＞

⇒来年以降も、続けてみる

…年を追う毎に、ブラッシュアップ

⇒管理職以外への研修

…ミドル、新人等

⇒人事制度導入

…行動から成果評価まで



行動力アツ研修
アドバイザー
特定社会保険労務士
安田 順

Mail ysd@sr-yasuda.com

☎ 048(864)0023