

階層別研修【管理者】（部長職・課長職向け） 3日間

予定日時	9:00～17:00（7時間/日）	助成金	人材開発支援助成金 予想助成額 若年 45,600円（大企業27,700円） 一般 27,700円（大企業27,700円） ※助成金の受給を保証するものではありません。
受講料	60,000円/人（税別）		
会場	ARMS研修センター	愛知県刈谷市一里山町上流5番地3 0566-70-7506	
目的	管理者に必要な知識とスキルを体系的に身につけ『実践に生かす』事を重視したスキルアップ研修		

日程	科目	内容
2020年 12/2 (水)	オリエンテーション	研修の目的、自己紹介、目的の共有
	管理者の役割とは 仕事のマネジメント 【仕組み化と経営者マインド】	<p>組織における管理者の役割とは</p> <ul style="list-style-type: none"> 今の時代を考慮してのマネジメント 日本のビジネスはどのような変化をするのか？ ↳マーケットの縮小×労働人口の減少がどのような変化をもたらすか ダイバーシティとは何か、本質を理解したうえで『働き方改革』とは 仕事のマネジメントと人のマネジメント プロセスマネジメントを効果的に機能させるには 納得感のある評価 ・作業指示書、業務手順書をQCDAの視点で検証 <p>なぜ、現場では予期せぬミスや予期せぬ事故が起きるのか？</p> <ul style="list-style-type: none"> 今までの管理監督方法の落とし穴 問題とは何か？なぜ、問題解決しないのか？ ・未来型問題解決 <p>目標を落とし込む際に必要な具体化の手法を学ぶ</p> <ul style="list-style-type: none"> 行動ベースの指示、指導 ・抽象的な指示を排除する 現場メンバーへの動機づけ手法を学ぶ <p>ミニ経営者（部門経営者）になるためのポイント</p>
12/9 (水)	オリエンテーション	1日目のふりかえり、課題共有と目標設定
	人のマネジメント コミュニケーション モチベーション管理	<p>年間を通して、管理職が何をすべきか？（中長期視点でのマネジメント）</p> <ul style="list-style-type: none"> 部下指導、コミュニケーションのPDCAを考える 教育と評価、フィードバックの目的とポイントを知る <p>部下とのコミュニケーション</p> <ul style="list-style-type: none"> 信頼関係を蓄積する ・褒める、叱るポイントと有用性を知る ・報連相+確認 <p>部下のモチベーション管理</p> <ul style="list-style-type: none"> 動機づけとは何か？（内発的動機付けと外発的動機付け） KKD(勤・経験・度胸) マネジメントの限界を知る 上司が指示、指導する内容を分析する 部下に成果を出させる場合のポイントを知る 指導のポイントの探し方を知る 部下に「自分で考える力・責任を持つ」ことを伝える 日々のフィードバックと結果のフィードバック 評価面談の有効的なやり方、活用
12/16 (水)	オリエンテーション	2日目のふりかえり、課題共有と目標設定
	コンプライアンス ハラスメント	<p>コンプライアンスとは</p> <ul style="list-style-type: none"> 管理者が押さえておくべき、企業活動における環境変化とリスク 機能しているか？レポートライン 近年増えてきている違反事例と不祥事の未然防止のためにできること もし不祥事が起きた場合は？ <p>ハラスメントの定義</p> <ul style="list-style-type: none"> 多様化するハラスメントとダイバーシティの関係性 <p>セクシュアルハラスメントとは（事例を交えて学ぶ）</p> <ul style="list-style-type: none"> 対価型と環境型 ・なぜ起きるか？ <p>パワーハラスメントとは</p> <ul style="list-style-type: none"> 6つの行動類型とパワーハラスメントが成立する4つの条件 近年の事例と判例 ・これは指導？パワハラ？ 働きやすい環境を作るためにできること ハラスメントが起きたら？訴えられたら？