

御社のベトナム人管理者は、リーダーシップを十分に発揮し、効果的なチーム運営をしていますか？

- ☒ リーダーシップは個人の素質であり、スキルを習得するのは難しいとあきらめていませんか？
- ☒ 専門的知識が深く、勤続年数も長いからといって、必ずしも良いリーダーになれないのはなぜでしょうか？一体何が足りないのでしょうか？
- ☒ チームリーダーとして、チームの共有目標を達成させるために、メンバー（部下）とのコミュニケーションは適切にとれていますか？

リーダーシップ向上研修

対象者：中間管理職およびその候補者（部長、副部長、課長、プロジェクトのリーダー、監督者等）

開催形式：貴社単独開催 企業内研修コース（3日間）

研修のねらい

- リーダーの役割や責任、リーダーシップスタイルを理解する。
- 業務分担・委任スキル、動機付けのスキル、人的資源を維持するスキル、説得力のあるコミュニケーションなどのスキルを把握し、人材マネジメント能力を向上させる。
- 育成スキル、マネジメントスキル、チームビルディングスキルを高める。

研修の内容

第1章：“ミドルマネージャー”の役割・責任・機能を理解しよう！

- リーダーとマネジャーの違い
- ミドルマネジャーに必要な資質とスキル
- ミドルマネジャー向け総合的な管理モデル

第2章：リーダーシップスタイルを明確し、状況に応じて適用して、メンバーを効果的に導き、管理する

- メンバーを効果的に導く力を身に付ける
- 状況によるリーダーシップを向上させる
- 従業員を分類し評価するためのSKILL WILLモデル

第3章：業務分担・委任のスキル

- 仕事の分担・割り当て・委任の違い
- 仕事の割り当て・委任を成功させるための重要な原則
- 仕事の割り当て・委任のレベル
- 仕事の割り当て・委任のプロセス

第4章：業務指導・育成

- コーチングと他の形式（トレーニング・ティーチング）の違い
- コーチングを行うためのプロセスの設定
- コーチングモデルの分析・練習
- 効果的なコーチング実施の練習

第5章：メンバーの動機付け

- メンバーの動機付けのため、明確化したり、分類したり、メンバーの要望を満たしたりするための最適な方法を見つける
- メンバーを動機付け、やる気を引き出すため、メンバーの性格や気持ちを理解する
- メンバーのモチベーションを高めるためのリーダーの行動
- アクティブで創造的かつインスピレーションのある職場環境を作る

第6章：影響力のあるコミュニケーションと関係管理スキル

- 目的のあるコミュニケーションスキル
- DISCモデルを通して、個人の性格を明確化し理解する
- ポジティブなフィードバック、アドバイス、または行動を変容させるためのスキル
- 説得力やインスピレーションのスキル
- 上司、同僚、部門との関係をうまくコントロールし、効果的に協力するためのマネジメント

第7章：共通目標を目指すチームビルディング

- GRIPモデルを活用した高いパフォーマンスのチームビルディング
- 実際のGRIPモデルでの分析と実施
- チームワークにおける3Aモデル（AWARE, ACCEPT, ADJUST）
- チームワークにおいて対立を解消する方法

第8章：アクションプラン実施

※内容は若干変更となることがございます。