

# リーダーシップ向上研修

～リーダーシップスキルを身につけて、チームワークの効果を発揮しよう～

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すか？
- ◆ 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？

## 研修内容

### 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7章：まとめと1ヶ月のアクションプラン

\* 内容は若干変更となることがございます。



## 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。

## 対象者



- スタッフ
- 中間管理職
- 初級管理職
- 上級管理職

## 実施方法



理論30%、実践70%（グループディスカッション、プレゼンテーション、ケーススタディ、ロールプレイ、ゲームなどを活用した実践的アプローチ）



**A I M N E X T**

Professional Training & Consulting

### HCM HEAD OFFICE

Nam Giao Building 1, 261-263 Phan Xich Long, Cau Kieu Ward, HCM

### HANOI REPRESENTATIVE OFFICE

Sao Mai Building, No.19 Le Van Luong St., Thanh Xuan Ward, Hanoi