

第2講 : 部下のやる気の源泉とリーダーシップ



プログラム(前半)	プログラム(後半)
<p>■私の実行課題進捗確認</p> <p>○資料の考察タイム(前回配布の資料)反転授業とは？</p> <ul style="list-style-type: none">・事業について・人材マネジメントについて・任せる力について・評価軸について <p>I. 「人間通」になることが求められる時代</p> <p>～古典理論をマネジメントに応用する～</p> <ol style="list-style-type: none">1. メイヨーとレスリスバーガーのホーソン実験2. マズローの欲求5段階説3. 性善説・性悪説(X理論・Y理論)4. ハーズバーグ理論(動機づけ・衛生要因)<ul style="list-style-type: none">・経営者と現場マネージャーとは役割が異なる5. 人づくり、組織づくりの四つの視点6. 人材を育て、やる気にさせる道具<ul style="list-style-type: none">・キーワードは成長！ <p>II. リーダーシップの考え方と発揮の仕方</p> <p>○理想の上司・理想の部下</p> <p>「行動・考え方」を洗い出し自分への期待を知る</p> <ol style="list-style-type: none">1. 組織のリーダーに求められる資質2. リーダーが育つ法則3. 戦略論から見たリーダーシップ論	<ol style="list-style-type: none">4. リーダーシップの発揮の仕方5. その他のリーダーシップ類型6. フォロワーシップの重要性7. フォロワーシップの基本中の基本(報連相) <p>* 講師の一言</p> <p>リーダーシップは有るとか無いとかではなく、どれだけビジネスの局面、エッジを立てる戦略に適合しているかが大切です。『ナンバーワン企業の法則』の3つの価値基準に基づいて、適切なリーダーシップの発揮の仕方を学びます。※重要フェーズ</p> <p>III. できるマネージャーの行動特性</p> <ol style="list-style-type: none">1. 「あなたの存在を認めている」の発信2. 部下の成長支援の前提条件3. ネガティブフィードバックを恐れるな！ <p>* 講師の一言</p> <p>「人間通」になるということは、人間を理解することであり、相手を知ることですが、鈴木大拙はこう言っています。「<u>他人の心を知ってどうしようというのか？大切なのは自分の心を知ることだ！</u>」 ブレークスルー体験の振り返りを通して、自己を内省します。</p> <p>IV. 時間管理術(タイムマネジメント)</p> <ol style="list-style-type: none">1. 重要度と緊急度の関係2. 私の実行課題