

ポストコロナの 職場に求められる新任課長の行動規範

～リモートワークやデジタル化に対応したマネジメントの在り方を学ぶ！～

■ プログラム

コロナ禍の影響で「ボスマネジメント」はもはや通用しません。これからの時代、在宅勤務や必ずしも直属上司と同じ場所にはいないテレワークが主流です。直接指示や命令をする課長ではなく、新任課長にはリードマネジメントが求められます。新しいリーダーシップと行動規範を共に学びましょう。

セミナー内容

1. ボスマネジメントとリードマネジメント

- ✓ ボスマネジメントの限界
(オフィスで命令・押印する管理者)
- ✓ リードマネジメントの可能性
(先端現場で変化を察知する管理者)
- ✓ 発想は「プレイングマネジャーの行動規範」

2. PDCAサイクル⇒STPDサイクル

- ✓ 前例踏襲（前年対比）しがちなPDCAサイクルの問題点
- ✓ 変化適応（顧客発想・市場発想）するSTPDサイクルの視点
- ✓ 観察力（事実収集）と洞察力（仮説立案）が変化の兆候を察知する
- ✓ 高速な試行錯誤によるマーケティング発想

3. 実践リードマネジメント

- ✓ RSLCサイクルによる共育関係の構築
- ✓ メンタリングによる相互信頼貯金の積み上げ
- ✓ 結果（業績）管理ではなくパフォーマンスマネジメント
- ✓ 部下との二人三脚が成果を創出する鍵

4. リモートマネジメントの実践

- ✓ リモートで部下を動かすテクニック
- ✓ リモートで部下を育成するテクニック
- ✓ リモートで励ますメンタリングのテクニック
- ✓ リモートで正しく人事考課するテクニック

※プログラムの内容は諸般の事情により変更になる場合があります。

担当
講師



たなべ じゅん
田辺 純

コンサルタント歴26年、富士ゼロックス時代には、富士フィルムホールディングスの5年間に亘る本格的な事業構造改革、人事制度並びに社員教育の抜本的全面改訂のコンサルティングを行ない大きな成果を出す。技術者教育や新規事業構想や次期技術幹部の養成など、生産&研究開発本部の人材育成でも活躍。また、新規事業構想や次期技術幹部の養成、人事制度改革や営業&マーケティング改革、技術経営～ビジネスプロセスリエンジニアリング等、360度広角の圧倒的に広い専門領域を持つ。

開催概要

日時：2021年 **10月8日**（金） 13:00～15:00（2時間）

会場：オンライン（Zoom）

対象：管理職、現場リーダー、次期リーダー候補者等

※希望者には、**無料個別相談会を実施します。**

受講料

10,000 円（税別）

※入金確認後、ZoomのURLをメールにてお知らせいたします。

