

「部下が言うこと聞かない」のは管理職のせい？「管理職はトライヨ時代の到来」
今時の若手・年上部下の『やる気』を簡単に引き出す

人間重視型リーダーシップ& 人間力醸成法

～コミュニケーション&リーダーシップ力の弱点を知り、部下に寄り添い『わくわく感』を伴った高成果を達成～
～【心理学的方法論を基盤に部下指導の具体的な事例を提供】【人間力醸成・診断等の簡単な演習&無料コンサル権利付き】～

日時 2024年8月30日(金) 10:00～17:00
(9:30 受付開始)

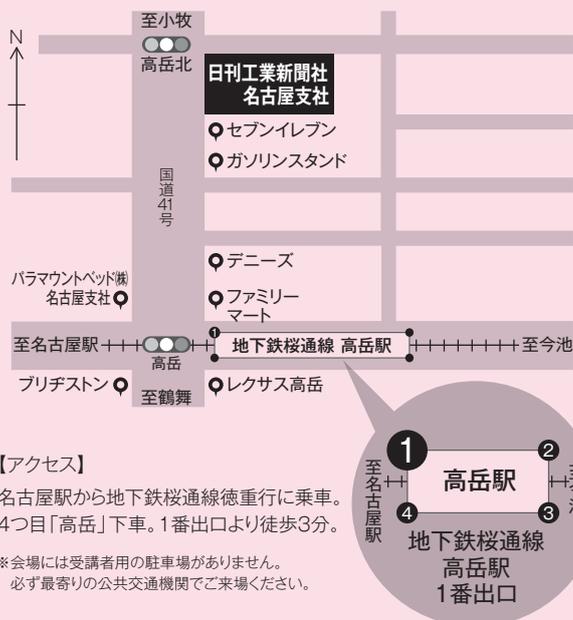
※昼食のご用意がございませんので、ご準備いただくか休憩時間内に外食いただきますようお願い申し上げます。(休憩時間の会場内飲食は可能)

会場 日刊工業新聞社 名古屋支社 セミナールーム 名古屋市東区泉2-21-28

受講料 46,200円(資料含む、消費税込)

※日本金型工業会、中部プラスチック連合会の正会員の方は15%割引とさせていただきます。

日刊工業新聞社 名古屋支社 会場案内図



【アクセス】

名古屋駅から地下鉄桜通線徳重行に乗り、4つ目「高岳」下車。1番出口より徒歩3分。

※会場には受講者用の駐車場がありません。
必ず最寄りの公共交通機関で会場へお越しください。

受講にあたり

開催決定後、受講票並び請求書をご郵送いたします。
申込者が最少催行人数に達していない講座の場合、開催を見送りとさせていただきます(担当者より一週間前を目途にご連絡致します。)

お申し込み方法

ホームページ (<https://corp.nikkan.co.jp/seminars/search>) または、
下記申込書をご記入のうえFAXにてお申し込みください。

受講料

セミナー開催日までに銀行振込にてお支払いください。
振込手数料は貴社でご負担願います。

キャンセルポリシー

開催日1週間前までの受付とさせていただきます。1週間前までにご連絡がない場合はご欠席の方もキャンセル料として受講料全額を頂きます。

申込・問合せ

日刊工業新聞社 名古屋支社 イベントG
TEL 052 (931) 6158 (直通) FAX 052 (931) 6159

受講 申込書

8/30 人間重視マネジメント

お申し込みは

<https://corp.nikkan.co.jp/seminars/search>

会社名	フリガナ	業種	
氏名	フリガナ	TEL	
	部署・役職	FAX	
所在地	〒	E-mail	※今後、E-mailによるご案内を希望しない方は <input type="checkbox"/>
備考			<input type="checkbox"/> 日本金型工業会正会員 <input type="checkbox"/> 中部プラスチック連合会正会員

個人情報の取り扱いについて

ご登録いただいた情報は日刊工業新聞社が細心の注意を払い、展示会・セミナー・サービス等、各種ご案内を送らせていただくことを目的に利用させていただきます。

なお、メールの宛先変更・配信停止をご希望の際は右記までご連絡ください。【連絡先】日刊工業新聞社 dbopr03@nikkan.tech

郵送による宛先変更・発送停止をご希望の際は、本紙を封入していた封筒のダイレクトメールの調査欄をご記入の上、本ページ中央部右下に記載の[申込・問合せ]連絡先へFAXにてご連絡ください。

No.247563

開催主旨

管理職は「罰ゲーム」そんな風と言われる時代となってきました。管理職がいくら頑張っても「部下がやる気を出してくれない」「何度注意しても失敗がなくなるしない」その一方で、「管理職にリーダーシップ力がない」「あの管理職はマネジメント力がない」と上からたたかれ、下から突き上げを食らい、更にプレイヤーも兼務と管理職には本当に「ツライ時代」が到来していると言えるのではないのでしょうか。そんな時代に皆さんは『もっと管理力を身に付けよう』と「リーダーシップ法・マネジメント法など様々なスキル・ノウハウを勉強してこられました。しかし、なかなかうまく行かないのが現実です。なぜなら？昔は上意下達のピラミッド組織の「上司」という立場だけで、部下は「言う事を聞くのがアタリマエ」との文化がありました。

しかし、今はもう違います。上司という立場だけでは「今の若手」は言う事を聞いてくれません。また、「年上の部下」を持つことも多くなってきました。「年上の部下」は若手以上に上司という立場だけでは、なかなか言うことを聞いてくれません。『どうすればいいんだ・・・こんなに一生懸命にやっているのに・・・誰も言うことを聞かない・・・もう限界だ・・・』と部下指導を諦めてしまう前に・・・本講座の受講をお勧めいたします。

本講座は一言で言えば、「上司」と「部下」という旧態依然とした組織上の役職での上下関係から脱却し、「人間力を醸成」して、あなたと部下の間の「人間理解」を深め、ワクワク感を生み出すための「コミュニケーション力とリーダーシップ力の向上法」（人間重視のマネジメント法）を簡単に会得していただける講座なのです。独自に考案した「人間力醸成の構図」および「EQ&アサーションの心理学的的方法論」を基盤としています。EQ（心の知能指数）は、「人間の真の能力はIQのみでは分からない。EQによるところが大きい」と心理学者が提唱したことで、広く認識されるようになりました。アサーションは心理学者が推奨する人間関係の持ち方です。このEQ&アサーションには「相手を尊重し共感を生み出す」等の特徴があり、「人間力醸成の構図」と多くの共通点があります。

講師は人間力を二つのファクター「①人間理解」「②自己認識（価値観）」で定義しています。さらに、この「人間力」には①「人間関係を向上させる」②「人を活かし動かす&組織活動の仕組を考案できる」③「ワクワク感を生み出す価値観&発想法を見いだすことができる」等の効果が期待できます。

人間力は誰にでも備わっているものですが、残念なことに、会社という環境にきた途端に発揮されない方が多いです。自分自身のコミュニケーション力&リーダーシップ力の弱点を知り、人間力のレベルを上げるヒントを掴んでいただき、部下に寄り添い『ワクワク感』を伴った高成果を達成していただきたいと思っております。『会社でのマネジメントが上手くいかない』と諦めてしまう前に、「人間重視のマネジメント」を展開し、新たな変革の風を起こし企業価値を高めていただきたいと願っております。本セミナー内容を部下指導等マネジメントに役立てていただくと共に、演習等の内容を社内教育・研修にそのまま活用いただけます。

■無料コンサルを受ける権利3回付き

セミナー後、Zoom (TeamsやGoogle meetでも可) または対面で、いつでも3回まで講師のコンサルを無料で受けることが出来ます。

講師

ヒューマン&クオリティラボ 代表 (元)富士通株式会社 人材開発部 シニア・レクチャラ&上級教育士(工学) **関 弘充 氏**

【略歴】 成蹊大学工学部経営工学科を卒業し富士通(株)入社。品質検査部門を経てシステム開発部門において各種のシステム開発マネジメントに関わる(途上、未来工学研究所主任研究員)。近年、品質問題を長年抱える本部組織において「人間重視の品質改善」を推進し(主席部長、品質保証部長)わずか1年で高品質体質組織に導き、世界的に著名な改善のモデルCMM&CMMI®を導入する機会を得てSI分野で日本初の最高レベル5を達成、社長賞&最高品質賞を受賞。定年後も継続し、同社人材開発部プロフェッショナル研修センターにおいて「ワクワク」元気塾&品質改善講座を開講。多くのマネージャおよびリーダー等のプロフェッショナルを育成。富士通を退職後、「人間力醸成」を基盤にした各種セミナー・講演・企業研修など3万人以上の方々への指導を行っている。

(注1) アサーション: 心理学的なコミュニケーションパターンの一つ: EQ (Emotional Intelligence Quotient) : 心の知能指数

(注2) Capability Maturity Model and CMM&CMMI are registered in the U.S. Patent and Trademark Office.

プログラム

第1章「人間重視のマネジメント」&「人間重視型リーダーシップ」

- 1.1 「会社人生の選択」と「価値観の認識」
- 1.2 リーダーシップのパターンと人間重視型リーダーシップ
- 1.3 「失敗しないリーダーの因子と基盤要素」
- 1.4 「人間重視のマネジメント体系」

第2章「ワクワク」感を生む人間力醸成

- 2.1 人間重視の組織活動
- 2.2 「ワクワク」感と人間力醸成の構図

第3章「コミュニケーション力の向上」と「モチベーション向上」

- 3.1 「職場のコミュニケーション」と「モチベーション向上」
- 3.2 「アサーティブ・コミュニケーション」
- 3.3 「コーチング・コミュニケーション」

第4章 メンバーや部下を活かす「リーダーシップ力の向上」

- 4.1 「部下が離れていくマネージャー&リーダー」
- 4.2 「モチベーション・キラー」と「EQリーダーシップ」
- 4.3 「心理学的知恵:EQ」と「人間力醸成」

第5章 メンバーや部下を活かし動かす「EQワークショップ」

- 5.1 [感情の識別]: 「自分の感情を知る力」
- 5.2 [感情の制御1]: 「感情を制御する力」
- 5.3 [感情の制御2]: 「目標に向かう力」
- 5.4 [感情の理解]: 「他人の感情を理解する力」
- 5.5 [感情の利用]: 「人間関係を処理する力」

第6章 メンバーや部下の「やる気」を引き出す「モチベーション向上法」

- 6.1 「モチベーション向上へのアプローチ」
- 6.2 「グループ活動アプローチ」: 「自己の開示」
- 6.3 「組織的活動アプローチ」: 「人間重視の仕組」

第7章「個人の動機付けを核としたアプローチ」: 部下指導

- 7.1 「部下指導の基盤」
- 7.2 「やる気のない部下」&「反論する部下」の指導法
- 7.3 「年上の部下&定年間近の部下」の指導法

第8章 リーダーシップ力向上のための「人間力醸成診断」

- 8.1 演習: 「人間力醸成」自己診断
- 8.2 演習: 「診断結果&解説」
- 8.3 「リーダーの人間力と組織活動」

第9章 会社人生を成功させる価値観&発想法

- 9.1 「会社人生における成功とは」
- 9.2 先人に聞く「会社人生成功のコツ」

第10章 質疑応答等

☆演習や自己診断は簡単な内容で楽しんで実施いただけます。

(注1)アサーション: 心理学的なコミュニケーションパターンの一つ

(注2)EQ (Emotional Intelligence Quotient) : 心の知能指数(多くの心理学者が提唱)

(注3)CMM&CMMI : 世界的に著名な改善のモデル

*Capability Maturity Model and CMM&CMMI are registered in the U.S. Patent and Trademark Office.