

マネジメントセミナー



現代に適応したマネジメント知識が必要である。

マネジメントは管理であるとの考えは捨てなければならない。現在は知識を持って仕事をする人口比率が8割になっている。直接製造する場であっても知識と技術を必要とする。

一度学んだ知識・技術が10年も20年も同じ状態では適応できなくなった。知識を生産する場も増えている。問題発見、課題解決、開発、等々、どれもが知識を必要とし、学び続けなければならない。

知識生産が求められ、知識が、仕事の中心に置かれている。知識生産で管理はできない。成果を求めるのみである。

労働形態も変化している。フルタイムの正社員だけでなく、契約、パートがあり、アウトソーシングがされている。派遣社員に成果を要求できるが、管理形態ではなくなっている。

マネジメントは体系化された知識である。個人が持つ知識に影響し、その知識を活性化させる。組織にある多数の異なる知識群を、一つの目的に合わせて特異化するのがマネジメントである。

マネジメントは、組織内に働き、市場や社会に影響させる知識である。マネジメントは、リーダーにのみ必要な知識ではなく、働く者すべてが知っている方がよい。マネジメントを理解していると、見るべきところ、考えるべきところが正確になる。何より、リーダーに対して、より良いフォロアーとして活動する。優れたリーダーは優れたフォロアーを要求し、優れたフォロアーを育てる。

マネジメントセミナー標準カリキュラム(1日研修)

1. マネジメントの導入
 - (1) マネジメントの対象と要素
 - ① 人材、組織、市場、社会
 - ② 知識、技術、情報
 - (2) マネジメントの基本原則
 - ① マネジメントの役割
 - ② マネジメントの原理原則
 - ③ イノベーションについて
 - ④ イノベーションの機会
 - ⑤ マネジメント意識の前提
 - (2) 分析の方法
 - ① 分析対象の取り扱い
 - ② カテゴリーへの視点
 - ③ 意思決定
 - ④ 情報について
 - ⑤ 価値について
 - (3) 変化の認識
 - ① 組織変化は適応である
 - ② 社会変化を視る
 - ③ 変革と適応
 - ④ 問題解決の姿勢
2. リーダーの役割
 - (1) マネジメント意識
 - ① ミッションの認識
 - ② 仕事の意味
 - ③ 目標設定
 - ④ リーダーのポイント
 - ⑤ 仕事を始める前から成果が決まる
 - (2) 部下育成
 - ① 人材を知る
 - ② 人材を育てる要素
 - ③ 人材の特徴をつかむ
 - ④ 責任と権限の委譲
 - (3) リーダーとしての表現
 - ① コミュニケーションの意味
 - ② 表現技法
 - ③ 思考の過不足を補う条件
3. 知識生産性
 - (1) 生産と生産性の意味
 - ① 生産効率との違い
 - ② 労働環境と労働形態変化
 - ③ 知識生産性の目的
4. 成果の構築
 - (1) キャリアアップする
 - ① 自らを高める方法
 - ② 成果の確認
 - ③ 成果を築く
 - (2) 成長のための方法
 - ① 5つのあるべき姿
 - ② 成果要素の伝承サイクル
 - ③ 変革のパーツ
5. まとめ

マネジメント関連セミナー

- ・初級マネジメント (マネジメント導入)
- ・昇格確定後のマネジメント
- ・上級マネジメント 戦略策定
- ・部下育成
- ・イノベーション技法
- ・マネジメントからのマーケティング