

貴社・貴団体に
研修講師を
派遣いたします。

NOMA講師紹介シリーズ 高橋 正也 講師

「モチベーション・マネジメント」研修・ 「インテグラル・マネジメント」研修のご紹介

一社員の意欲は主要23カ国の中で日本が最低一（英FDS）

一仕事に対して『非常に意欲的』と感じる日本人は世界16カ国中で最低一（米タワーズペリン）

近年の勤労意欲に関する調査では、組織マネジメントを考える上でショッキングな結果が目立っていますが、原因として、管理監督職のリーダーシップスキルの低さや、組織的意思決定との関わりの低さが指摘されています。組織の成長を目指すためには、製品力・サービス力のみならず、組織で働く人材のモチベーションを高める必要がありますが、現在では、経済的報酬や地位的報酬のみによって人材を動機づけることが困難となっているのが実態です。

全ての組織は今、モチベーション源泉を再定義し、意欲向上の方法を明確化する必要に迫られていると言えるでしょう。

今回ご紹介する「モチベーション・マネジメント」では、部下を持つ上司として必要な動機づけ行動と望ましい姿勢について実践的に学びます。また、「インテグラル・マネジメント」は、人的マネジメントのみならず、機能的側面との両立を重視することで組織マネジメントの統合性を確立するものです。

研修プログラムは
裏面をご覧下さい

必要事項をご記入の上、FAXにてご返信下さい。FAX 011-241-7468 (TELでのお問い合わせ 011-241-7500)

- 「モチベーション・マネジメント」研修を検討しているので詳細について聞きたい。 研修費用について知りたい。
 「インテグラル・マネジメント」研修を検討しているので詳細について聞きたい。 その他の研修を企画しているので詳細について聞きたい。

団体名	※		所属 部署			
お名前		TEL			FAX	
住所	※ 〒			社(職)員	名	

※上記宛名ラベル記載団体名・住所に変更がある場合のみ、ご記入下さい。



講師プロフィール

たか はし まさ なり
高 橋 正 也

(一般社)日本経営協会 専任講師

インテレッジ代表/中小企業診断士/
独立行政法人中小企業基盤整備機構 人材育成アドバイザー/同 中小企業応援センター総合支援本部地域支援アドバイザー
1962年3月生 小樽商科大学大学院商学研究科修了
社団法人日本経営協会にて21年間、研修支援サービス等のマネジメント、講師育成業務に従事。北海道本部長を最後に独立し、平成19年、人材開発/経営コンサルティングオフィス インテレッジを開業。研修講師をはじめ、商工会議所、金融機関等の中小企業支援機関のマネジメント体制の構築・改善支援業務に当たっている。研修においては、理論と事例・データ、及び、自らの管理職経験を統合的に展開することで高い評価を得ている。

●お申し込み・お問い合わせは…

一般社団法人 日本経営協会 北海道本部

〒060-0003 札幌市中央区北3条西3丁目 札幌北三条ビル

TEL 011-241-7500 FAX 011-241-7468

E-mail hkd@noma.or.jp URL http://www.noma.or.jp/

※ご記入いただいた情報は、以下の目的に使用させていただきます。

①ご照会いただいた事項についてのご連絡 ②その他の研修・公開セミナーについてのご案内 なお、②が不要の場合は□にチェックして下さい。 □不要

モチベーション・マネジメント

- 特色**
- ①マネジメント・サイクルごとに必要な行動を理解します。
 - ②「組織の意思決定モデル」に基づいたシミュレーションにより、モチベーションへの影響が大きい意思決定参画のあり方を体感できます。
 - ③コミュニケーション計画を作成し職場実践を促進します。

1. モチベーション源泉の変化

金も地位も機能しない? /リーダーシップ5つの源泉

2. コミュニケーションの有効化

客観と主觀を使い分けろ/飲み会は不要か?

3. 計画・組織化段階のコミュニケーション

部下の意見を引き出せ(意思決定ショート&ショート)/部下のエンゲージメントを高めろ/理由を語れ

4. 実行段階のコミュニケーション

ピア・ディスカッションで部下を支援する/アクティブ・リスニングで部下の不安を解消する

5. 評価・統制段階のコミュニケーション

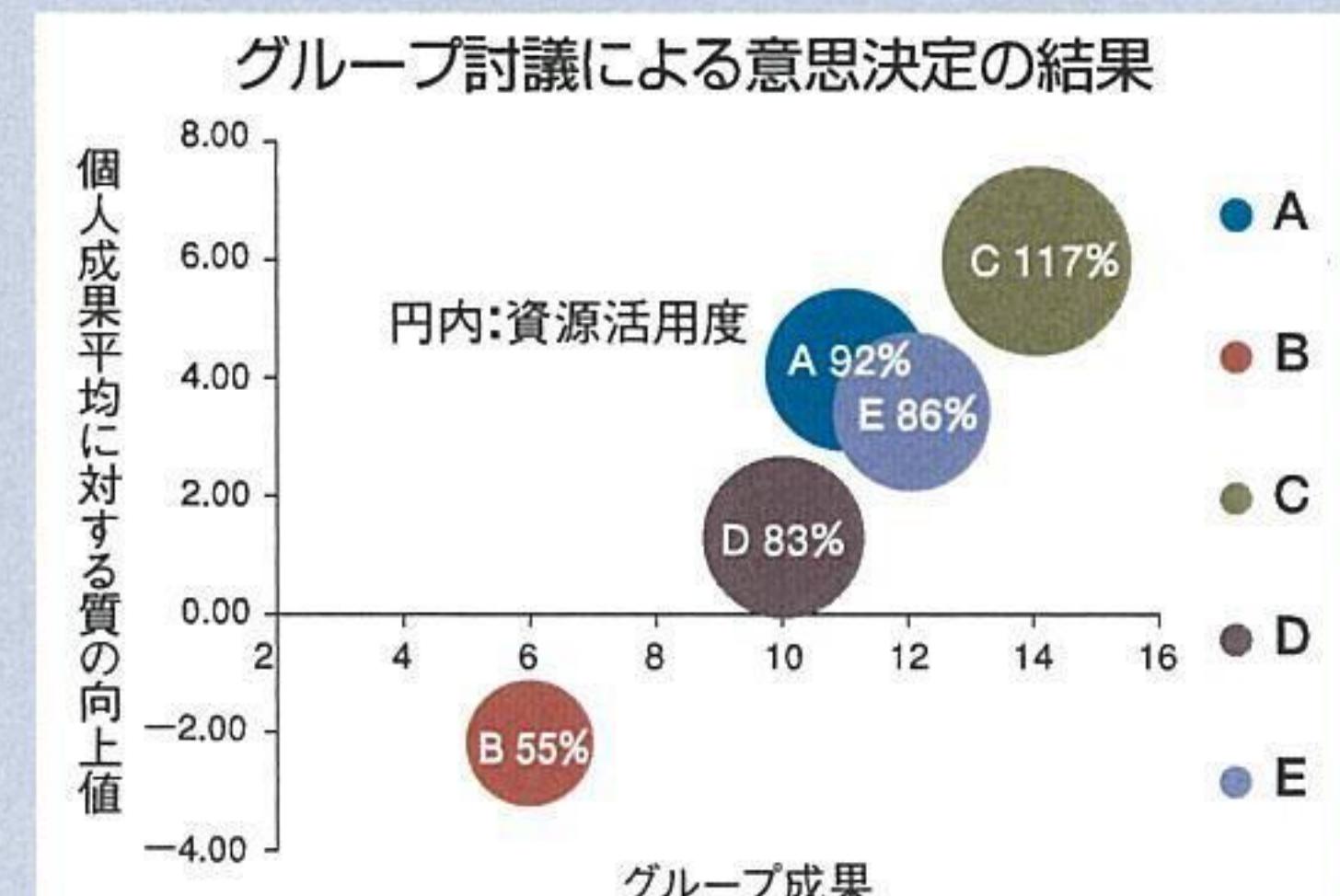
承認欲求に応えろ/質問で導け

6. リーダーシップ・スタイルの変革

マネジメントにおける「Doing」と「Being」/ビジョンを語れ/信頼を貯蓄しよう/職場コミュニケーション計画の作成と発表

「組織の意思決定モデルに基づいたシミュレーション」とは?

特定の課題に関して、個人成果とグループ成果を比較することで、機能指向型リーダーシップ行動と対人指向型リーダーシップ行動の影響度を理解するオリジナルツールです。実習結果のデータとグラフは、研修進行と同時に即座にスライド表示します。また、意思決定課題には数種類のパターンがあります。



グラフ例の解説:

グラフは、5つのグループによるデータ例である。このケースでは、Cグループの資源活用度が大変優れている。資源活用度が100%を超えるのは、20%程度の確率である。資源活用度が不適切であるとBグループのようにマイナスの結果となる。これについても20%程度の確率である。Eグループは、グループ成果が優れているが、Aグループの方が、資源活用度が高く、Eグループよりも質の向上値が大きかった。この場合、高く評価されるべきは、EグループよりもAグループであろう。成果主義に偏重した組織ではこうした状況が評価されにくく、社員の満足感を低める要因となりうることに留意が必要である。

インテグ럴・マネジメント

- 特色**
- ①組織における機能性と人間性の両立のための統合型マネジメントが理解できます。
 - ②「組織の意思決定モデル」に基づいた実習の数値化データを基に、統合型マネジメントのあり方を体感できます。
 - ③参加者の相互評価により、機能性—人間指向バランスの改善方向を明らかにします。

1. 組織と管理職

管理職としての立場役割に関する理解/統合型マネジメントの重要性/マネジメント・ショート&ショート

2. 業務を円滑化するマネジメント

仕事の管理とマネジメント・サイクル/これまでの仕事を改革する/新たな仕事に取りかかる/複雑な仕事に着手する

3. ヒューマンリソースの有効活用

知識変換モードを活用し部下を育成/OJTが定着しない理由/実践的なOJTとは/動機づけと人間理解/成果主義の誤解/リーダーシップ・スタイルの理解/リーダーシップの源泉を活用する/部下を動かすコミュニケーション

4. インテグラー・マネジメントの確立のために

マネジャーとしての意思決定(意思決定ショート&ショート) / タスク相互作用と社会的相互作用の両立/リーダーシップ行動に関する相互評価/行動計画の作成

課題の例(意思決定ショート&ショートより)

あなたは、この研修会場にいるある人物と、今週の土曜日の何時かに、札幌で会わなければならないとします。相手も土曜日に札幌であなたと会うことだけは知らされていますが、両者とも、何時に札幌のどこへ行けばよいのか、また、相手が誰なのか知らされていません。

あなたなら、相手とよく会えるようにするために、何時に何処へ行きますか?

- | | |
|-------------|-------------|
| ① 9時 札幌駅南口 | ⑥ 18時 大通駅 |
| ② 12時 札幌駅南口 | ⑦ 9時 すすきの駅 |
| ③ 18時 札幌駅南口 | ⑧ 12時 すすきの駅 |
| ④ 9時 大通駅 | ⑨ 18時 すすきの駅 |
| ⑤ 12時 大通駅 | |

答えは研修の中で…

各コースとも、講師を貴社(団体)に派遣いたします。ご要望に応じて、講演スタイルから7~14時間程度の研修まで、内容のアレンジも可能です。ご不明な点等ございましたら、お問い合わせ下さい。