

マネジメントスタンス研修

他者との違いを知ることで自身の価値観を明確化し、マネジメントの「ぶれない軸」を確立する

本研修の概要

自分らしさを活かした「目指すべきマネジャー像」を定める、リーダーやマネジャー向けの研修です。書籍『もし高校野球の女子マネージャーがドラッカーの「マネジメント」を読んだら』（岩崎夏海著／ダイヤモンド社）を活用し、様々な場面における考え方・感じ方を言語化。他の受講者と少人数で徹底討論し、自身の価値観を深掘りします。自己の体験を振り返るワークを重ねた上で、大切にしている心構えや行動を具体的に定める「卒論（行動宣言）」にまとめて発表します。

受講対象・人数

経営幹部層・管理職層・中堅リーダー層

※3～5名程度 少人数のゼミ形式です。

※新任時や着任から1年以内などの方に特にお勧めです。

所要時間

2日間

1日目：5時間程度／2日目：5時間程度

※終日1日での開催も可能です。

各回を1週間程度をあけての2日間開催がお勧めです。

プログラム例

1日目

第1章 グループワーク／事前課題①の共有・議論

事前課題にて、書籍『もしドラ』を読み、決められた軸でシーンを分類。分類した理由や背景を共有し、意見交換。感じ方の違いについて、議論を深めることで、「他者と違う自分ならではの価値観」を明確にします。

第2章 個人ワーク／課題②の記入（1日目の事後課題）

「自分が受けてきたマネジメント」と「自分が行ってきたマネジメント」を課題①と同じフレームにて分類。自分自身の体験を整理します。

2日目

第1章 グループワーク／課題②の共有・議論

各受講者の体験を、理由や背景も含めて、共有し、意見交換。架空の世界と自身の体験を通して、自分の理想と現実を見つめ直します。

第2章 個人ワーク／卒論の記入

明確になった価値観をもとに、「自分が大切にしている軸」「マネジャー像」「そのための取り組む行動」を卒論としてまとめます。

第3章 卒論発表会

マネジメントスタンス研修

他者との違いを知ることで自身の価値観を明確化し、マネジメントの「ぶれない軸」を確立する

コンテンツイメージ

オリエンテーション

今回の研修は、レクチャー式の研修ではありません。

参加の皆さんが、感じたこと・考えたことを発言し、「自分」と「他人」の違いを感じることで、「自分」の「価値観」「考え」を明確化・言語化していきます。

そのため、それぞれの**発言量**が大切になります。参加する皆さんの**真摯さ**によって、この研修の**充実度**は変わります。

遠慮なく、率直に、感じたことや思ったことを発言し、議論を通して、自己理解を深めていただければと思います。



マネジメントスタンス研修 課題②

	真摯なシーン	真摯ではないシーン
自分が受けたマネジメント		
自分が行ったマネジメント		

受講者の声

この研修は、私のマネジメント人生の大きな転機になりました。真摯さは人によって違うと気づけたことが最大の成果です。これまでの私は、自分の価値観・道徳観に基づき、「こうあるべき」とメンバーに押し付けていた気がします。今後、そういうスタンスに陥ることがないように、意識的に取り組んでいきたいです。

マネージャーにとって、「真摯さ」が大切だということにあらためて気づかされました。また、完全なマネージャー、完全なマネジメントなどは存在せず、自分のスタンスを決めて、ブレないことが最終的に「真摯さ」につながるということも理解できました。

自分は正しいと思うことでも、他の人の目から見ると、そうではないことがある。そんな当たり前のことを再確認する良い機会になりました。今後、マネジメントを行うにあたって、自分と関わる人たちが何を考え、どんな意見を持っているのか理解し、最適な言葉を選んで対話していかなければいけないと感じました。

自分の思っても見ないところでメンバーを追い込んでいく可能性があること。無意識のうちに、メンバーにラベルを貼り、固定観念に基づいた対応をしていたことにも気づきました。これからは、自分の考えだけでなく、メンバーの考えや気持ちをしっかりと把握・理解した上で、マネジメントを行うようにします。

マネジメントスタンス研修 卒論③ 「真摯なマネージャー」を目指す

各あなたが、「真摯」なリーダー・マネージャーであるために、これから行う行動を宣言してください。心だけだけでなく、どう行動に移すのか、実際に取り組む行動ペースで。

②「真摯」なリーダー・マネージャーを目指すために、知りたいことやアドバイスしてもらいたいことはありますか？

本日のまとめ

1 時間は有限

マネージャー・リーダーとして、「大切にしたいこと」に、あらかじめ時間を割く。
「捨てる」勇気を持ち、自分以外のリソースを活用する。

2 自分を褒める・認める指標を持つ

全員に好まれ、認められるマネジメントは無い。
右往左往しないためには、自分自身の軸を持ち、軸に対して、徹底的にやれているかを自らに問う。

3 価値観の浸透

言語化→可視化→当てはめの繰り返しを行う。