

年上部下のマネジメント研修

年下管理職に求められるマネジメントのスタンス・手法を学び、年上部下と良好な関係を築く

本研修の概要

年上の部下(パート・アルバイトを含む)と良好な関係を築き、適切にマネジメントするポイントを学ぶ研修です。今や45歳以上の7割が非管理職となり、不況で中高年のパート・アルバイトも増加する中、年下管理職が年上部下のマネジメントに苦慮するケースも多くなっています。そこで本研修では、年上部下のマネジメントが難しい理由を深く掘り下げると同時に、管理職に求められるスタンスやコミュニケーションについて詳しく解説していきます。

受講対象・人数

管理職層・管理職登用前のリーダー層
※30名程度

所要時間

4時間程度(昼食休憩60分含む)

プログラムを若干拡張して、終日(7時間程度※昼休憩60分)の研修として開催することも可能です。お気軽にご相談ください。

プログラム例

第1章 管理職の悩みや戸惑い

多様な部下のマネジメントを求められる管理職
年上部下のマネジメントに悩む年下管理職が増加中

第2章 年上部下さんの管理は難しい？

ワーク／年上部下の管理は難しいか、
難しくないかを考え、その理由を深掘りする

第3章 管理職に必要な行動とは？

ワーク／年上部下を適切にマネジメントするため、
管理職はどのように行動すればいいかを考える

第4章 年上部下マネジメントのポイント

マネジメントの基本スタンス
年上部下への理解を深める「3つの観点」「傾聴」
年上部下の接し方のポイント「褒める・叱る・頼る」

第5章 明日から実践することは？

ワーク／年上部下のマネジメントについて、
明日から実践することをまとめる

年上部下のマネジメント研修

年下管理職に求められるマネジメントのスタンス・手法を学び、年上部下と良好な関係を築く

コンテンツイメージ

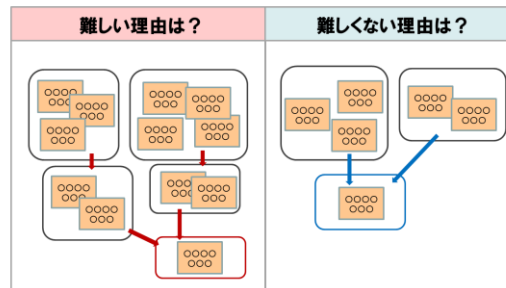
年上部下のマネジメントに関する悩み

- ・ 厳しく指導できない
- ・ 仕事を頼みづらい
- ・ 敬語・敬称の使い方に迷う
- ・ プライドが高く、指示を聞いてくれない
- ・ 自分のやり方に固執する
- ・ 個人主義で協調性に欠ける
- ・ やる気が感じられない …etc.



《ワーク》

年上アルバイトさんの管理は難しい？ 難しくない？



「ティーチング」マネジメントから 「コーチング」マネジメントへ

	ティーチング	コーチング
方法	指示・命令・指導 答えを与える	傾聴・質問・提案 答えを引き出す
特徴	一方的 主体者は上司 直接的	双方向的 主体者は部下 間接的
適した場面	知識や技術の習得 集団指導 緊急時	目標達成のサポート 個別対応 平時

同調と共感の違い

「同調」

相手の感じたこと・考え方に対し、
相手と同じ調子に合わせること。
相手と同じ意見・態度になること。

「共感」

相手の感じたこと・考え方を、
ありのまま正確に知ろうとすること。
自分が相手と全く同じ意見・態度になることではない。



「褒め方」のポイント②

ポイントを具体的に



「どんな動きが良かったのか」
「どんな強みや持ち味が発揮されたのか」

「叱り方」のポイント④

「私は」を用いる



相手を責めるような口調を控えつつ
不適切な点を伝えられる