

# 工場の基軸を機能させ、組織を活性化させる 管理・監督者実践型研修

明日からの管理・監督者の意識と行動変革のきっかけ

## ターゲット 次のような問題は発生していませんか？

- ・ 管理・監督者が本来の役割を果たせない！
- ・ 周りが見えていない。自分自身のことで精一杯に！
- ・ 何事も受け身で主体性がない！



## 研修のねらい 管理・監督者の“本来の役割”と“現状の役割”を見つめ直す

企業の基軸となるのは、第一線の管理・監督者です。その管理者が機能しなければその職場は活性化せず、求められる成果を出すことはできません。管理者が機能するかどうかのカギは管理者自身が職場の優先課題を認識し、その課題解決の中での管理者自身の役割を明確にし、それを管理者自身が自覚することから始まります。多くの場合、この管理・監督者の役割が組織内で明確にできておらず、各人の属人的な能力に委ねてしまっているのが現状ではないでしょうか？

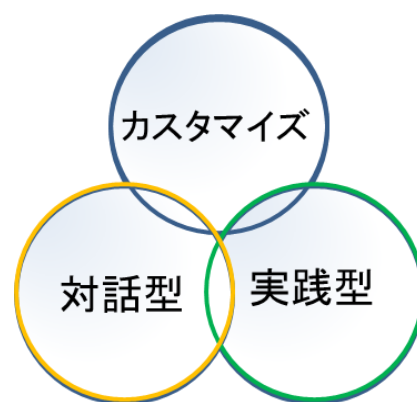
これらを解決するためのきっかけとして、本研修では職場の課題を明確化するとともに、その課題解決における自身の役割を明確にします。それらのプロセスを通して、明日からの管理・監督者の行動変革を促すことを本研修では目的としています。

## 【標準プログラム】 ケーススタディ・ワイガヤにて実践的に学びます！

| 時 間  | 研 修 内 容                                                                                                                                                                                                               |
|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 日目 | 1. オリエンテーション<br>・ 研修目的、進め方の説明<br><br>2. 現状の業務の棚卸し<br>①現状の業務の項目洗い出し ②個々の業務に要している時間の明確化<br><br>3. 管理者の役割の明確化<br>①企業のミッション、部署の機能の明確化<br>②管理者としての役割は誰が決めるのか？<br>③それぞれの立場に応じて管理者に期待することとは<br>※ワイガヤ形式にて管理者間の認識の違いにも気づいて頂きます |
|      | 4. 現状の業務の実態とあるべき姿の乖離の明確化<br>①乖離する内容とは何か<br>②乖離する要因は何か<br>③乖離を埋めるために何が必要か<br>※問題を認識することにより、意識・行動変革を促します<br><br>5. ケーススタディ<br>※事例を基に議論を活性化                                                                              |
| 2 日目 | 6. 管理者の役割を果たすためのスキル向上<br>・ 「現場を見る目」「コミュニケーション力」の向上<br>①問題認識のメカニズムの理解、最適化に向けた課題抽出<br>②ロジカルシンキングの理解と活用に向けた課題抽出<br>③原価管理、IE手法、VA・VE手法 等<br>※①～③の各種手法については個別のプログラムも用意しています<br><br>7. 課題の発表（各研修生）<br>8. クロージング             |

経営維新の研修・セミナー

3つの特徴



※上記プログラムは標準プログラムです。ご要望に応じて内容・期間等についてアレンジが可能です。