

| | プログラムの概要 |
|------|---|
| タイトル | 「チームを強化するマネジメント術」 — 短期間で業績があがる人財育成 — |
| 要約 | 企業間の競争激化に対応しながら、地域一番店のヘルス・ステーションに必要な人財として、仕事の基本的進め方（プラン・ドウ・チェック・フォロー）とチームマネジメントを体得し、短期間で業績をあげることを目的とする。 |
| 特徴 | <ul style="list-style-type: none"> ●講義では、チームマネジメントの体系的な理解を深める。 ●ワークショップでは、「わかる」「できる」「教える」「共有する」の体感できるように、行動チェックリストやマニュアルなどの「仕事ツール」を作成する ●4名～5名のチームによる形式。日頃の仕事の諸問題と解決策を一緒に考え、コミュニケーション力だけでなく、集団を「チーム力」にレベルアップできる。 |
| 開催形式 | 集合研修（講義、ワークショップ、総合演習・ツール作成など） |
| 開催日数 | 1～2日間 （※3時間などにカスタマイズすることも可） |
| 講師 | 当社コンサルタント |
| 会場 | 当社指定研修会場または御社会議室 |
| 研修費用 | 別途ご相談 |
| 募集人員 | 15名から20名定員 |

| | |
|-----|---|
| 対象者 | <ul style="list-style-type: none"> ・企業の幹部スタッフ、店長 ・店舗従業員（一般、アルバイト・パートタイマー）など |
|-----|---|

研修のねらい

仕事の基本的進め方（プラン・ドウ・チェック・フォロー）とチームマネジメントを体得し、人財として自ら育ち、人財が育つことで短期間で業績をあげることを目的とする。

STEP

「行動」を業務の成果に導くために、「チーム」として、システム全体を考え、ビジョンを共有し、メンバー相互にフィードバックしていくシステム思考を持った人財を育てる。

研修の特徴

わかるとは・・・【知識】と【行動】の違いがわかる。

できるとは・・・【復唱できる】、【行動の評価】ができる。【成功】と【失敗】の違いが説明ができる

教える・・・【指示】や【指導】、【取るべき行動】が具体的になる。

共有する・・・【継続できる】システムをつくる。行動を評価し、【強化】することができる。

■タイムテーブル例（STEP 1）

| | |
|--|--|
| | <p>1. チームビジョンをつくらう</p> <p>(1) チーム全員でビジョンをつくる</p> <p>(2) ビジョンをつくるプロセスを学ぶ</p> <p>(3) ビジョンに向かって進む</p> <p>【ワーク1】 ビジョンづくりをしよう - check point1</p> |
| | <p>2. チームをリードしよう</p> <p>(1) チームの成長過程を意識する</p> <p>(2) リスクと変化を受け入れる</p> <p>(3) 問題児や成績不振者に対応する</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>3. ミーティングの効率をあげる</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) ミーティングの方法を学ぶ (2) 役割分担と準備・フォローを徹底する (3) ミーティングルールをつくる (4)ブレインストーミングでアイデアをだす (5) スマートに目標設定し、計画・実行する <p>【ワーク2】 役割分担をしよう -check point2</p> |
| | <p>4. メンバーをコーチングする</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) コーチングでメンバーを育てる (2) マイナスをプラスに変える (3) チームプレイヤーを育てる (4) 外からもコーチングする (5) メンバーの功績を評価する |
| | <p>5. チーム内の対立を解決する</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 対立は当事者間で解決させる (2) 対立の反応のタイプわけをする (3) 変化への抵抗に備える |
| | <p>6. チームを評価する</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) チームの問題点を明確にする (2) ミーティングを評価する <p>【ワーク3】 チームの問題点と対処方法 -check point3</p> |