

なぜ、今マネジメント研修？

事業継承・世代交代の本格化に伴い、マネジメントができる絶対数が社内に不足している

- 社内に人がいないため、プレイングマネジャーとして率先垂範中心だった
- マネジメントのやり方がわからないからその楽しさがわからない
- OJTができないため、部下も育たない→労働意欲の低下、離職率の上昇



マネジャーの育成を通して、組織力を強化し、
悪循環を絶つことが急務

現場で聞かれるマネジメントについての問題意識

- マネジメントそのものの意味の勘違い
 - 仕事はチームですべきであるのに、個人で引き受ける(率先垂範の履き違い)
 - いつも忙しいので、職場が不活性化し、部員の労働意欲が下がる(不易流行の不実践)
- 部門間の連携をしない
 - 経費の無駄使い
- マネジメントサイクルを回せない
 - 目標設定ができない
 - 進捗管理ができない
 - 評価ができない
- 時間にルーズ、締め切りを守らない
 - セルフマネジメントができていない
 - 顧客や上司・部下に迷惑をかける
- 報連想ができない
 - 頻度とタイミングがわからない
- 部下の育成・職場の活性化を考慮しない
 - インフォーマルな会話がな
 - 部下の育成を考慮しない

問題解決のためには

- 上層部から問題意識を発信し続ける
- マネジャー同士の横の連携を図る
- 役割のマインドセット・スキルアップの場を継続的に持つ
- 外部の力を活用して、経営層の想いを代弁させる

そこで、びじこや for マネジャー【守】