

マネジャーのための組織人材マネジメント 全6回 (講師:慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科特任教授 高橋俊介)



【コンセプト】

ビジネスを取り巻く環境変化のスピードが増している現在、組織と人材のマネジメントは、人事部門だけの役割ではなく、**第一線(現場)のマネジャーが果たすべき重要な役割の一つ**になっています。人と組織で優位性を作るために、現場のマネジャーには何が求められているのでしょうか。それを考え実行するのに、**経験と常識と人間力に頼って個々が我流を貫くことで不十分な**のは明らかです。

本講座では、現場マネジャーに求められる、組織人材に関する専門的知見と背景にある科学を学んでいきます。具体的には、抽象的なビジョンではなく**明確な人材像がなぜ必要なのか**、仕事にのみ過剰に専念することによって燃え尽きてしまうのではなく**部下・マネジャー皆が考えどうやって多角的に学んでいくのか**、**タテ型・命令型ではなく相手を巻き込む横型リーダーシップがなぜ重要か**。このような内容を体系的に学ぶことによって、自身のマネジメントの在り方を再検討し、より良い方向へ自己を変革させていきます。(6時間)

【講義資料より】

人の能力の4要素

要素	タイプ、例、把握の仕方	習得可能性と方法
スキル	暗黙知スキルと形式知スキル 知識、職能、技能 やらせてみる、聞く、テスト、資格	何歳からでも習得可能 勉強、練習、OJTによる指導、研修、背中を見て
思考能力	論理的思考力と創造的思考力 論理的思考力は試験可能だが、創造的思考力は数多くのケースが必要	生まれて間もないころまでにほぼ形成される 採用と配置で対応
思考・行動特性	リーダーシップの多くはこれ 問題意識、社会性、チームワーク・・・ 過去の具体的な思考行動パターン	習慣なので後天的に習得可能だが、年齢とともに、本人の意思が重要に
動機(やる気、動機付けという意味ではない)	達成動機、パワー動機(影響動機)、社交動機・・・	遺伝の部分も大きく、15歳から18歳までに固定 気づき生かすことが重要

考えてみましょう

- 日本の教育は正解主義教育の性格が強く、正解のない問題に対処する力という観点からは問題が多いと言われます
- その結果テクニック論とマニュアルで対処しようとする傾向が強いように見受けられます
- 正解のない問題に対処する力、応用力を強めるのに役立つ、皆さんの職場での育成、指導、仕事経験とはどんな事だと思いますか

【テーマ】

- 第1回 組織をめぐる環境変化と組織人材マネジメント
- 第2回 組織の自律性を高めるマネジメント
- 第3回 パフォーマンスとコミットメントのマネジメント
- 第4回 人材育成の課題と人材像の明確化
- 第5回 組織の人材育成力を高めるマネジメント
- 第6回 マネジャーとしての成長とキャリア