

現場で実践！

「新任管理職研修」の内製化

新しい時代の新マネージャーは自社で新たに育てよう

人事政策研究所 代表 望月 禎彦

● 自社の新任課長/係長研修に即活かせる

旧態然とした新任管理職研修を実施していない
でしょうか？

仕事のやり方が大きく様変わりして、今やマネージャーといえども、90%以上がプレイングマネージャーです。ポイントは何かと言うと、『マネジメント』を「管理」ととらえるのではなく、「やりくり」ととらえさせることです。

従来型の新任研修では、『マネジメント』を「管理」ととらえさせてしまうため、『面倒くさいもの』『本業を邪魔するもの』と思い込みがちです。この典型が評価業務です。そうではなく『マネジメント』を「やりくり」ととらえれば、『成果を上げるためのツール』『儲けるための方法論』という考え方になります。

そのための研修の構成・資料等を公開します。
即自社に活かせる内容です。

目次

1 新時代の新任研修に外せない3つの観点

- ①『マネジメント』は「管理」ではなく「やりくり」
- ②マネジメントすることのやりがい/面白さを伝える
- ③リーダーシップ/マネジメントの本質を体感する

2 研修に盛り込みたい5要素

- ①業務分析⇒投資の時間をつくる大事さ
できるマネージャーの業務の組み立て方・任せ方
- ②行動分析⇒あるべき行動の提示
組織を伸ばす！できるマネージャーの行動指針
- ③3大任務⇒そもそもマネージャーは何をする人が
- ④自分プロジェクト⇒仕掛ける仕事をする
実践を通じて、課題解決力を鍛えよう！
- ⑤自己成長を考える⇒多読の重要性、『部下ノート』
(記録することの大事さ)

3 カリキュラム例

4 リフォーム設計図の作成（1枚にまとめる）

5 人材開発担当者に必要なリテラシー

- ①研修コンセプトの明確化力
- ②プログラムの設計立案力
- ③研修の進行運営力

6 運用上の留意点

- ①レessonプランを詳細につくること
- ②『私もやらなくては…』、刺激を受ける環境づくり



● 望月 禎彦 (もちづき よしひこ)

1960年生まれ。立教大学卒業後、ユニ・チャーム株式会社にて営業を経験後、人事部にて採用、研修の実務を経験。92年独立。支援先を中堅企業に絞り、支援先企業が人事政策面で1人立ちできるよう徹底的に指導するのが特徴。「行動」をベースにした独自の理論を駆使し、「出来る人」を着実に増やし、成果につなげる。実際の支援先は30年間で350社を超える。

2000年には、そのノウハウを結実させたソフトウェア「コンピテンシーマスター」を、2010年には、人事評価ASPシステム「コンピリーダー」を開発し、ユーザー数は累計3,000企業にのぼる。その導入先は上海、台湾にも及んでいる。

また講演では、コンスタントに年間1,000名超の経営者/マネージャーに実践ノウハウを提供。2011年には、20年間のノウハウを体系的に提供する塾形式の「望月人事クラブ」を主宰し、全国各地に『出来る人を増やす』活動を推進している。

近著に『なぜあの会社の社員は、「生産性」が高いのか？』（フォレスト出版）、『部下ノート』がすべてを解決する』（アスコム）など。

人事政策研究所 〒146-0085 東京都大田区久が原6-8-19 TEL : 03-5700-6830 URL : <http://www.jinji-k.co.jp>