



階層別/1 日研修

Revised

モチベーションアップ手法

部下のモチベーション向上のために

▶ 本研修の概要とねらい

部下のモチベーションアップ

▶ 主なコンテンツ

モチベーションの定義、必要なスキル、GROWモデルを使った目標達成のフレームワーク、面談時に活用する手法 など(詳細は裏面のタイムテーブルをご参照ください)。

▶ 演習/実習の内容

・ロールプレイング

▶ 受講対象(推奨)

管理監督者

▶ 講師からの一言

組織におけるモチベーションの向上は、職員個人に依存するより、マネジメント力、つまりは、管理監督者の仕事への取り組み方、姿勢、態度、発言など、一連の管理行動に由来するものです。

この研修では、有名でかつ実績を上げているGROWモデルを前提に、指導、助言、議論の仕方を体得いただき、かつ部下の方に参加し協議して方針や方策を計画していくスキルを学んでいただきます。

特に重要なことは、管理監督者の、部下やチームに対する、発言やコメント。何気なく、悪意なく、自然に発言した管理監督者の言葉の影響部下のモチベーションに恐ろしいほど影響を与えるものだということも認識いただきます。もちろん、パワハラ、セクハラ的発言についても言及します。



一般社団法人 日本経営協会講師
関山 祐介(せきやま ゆうすけ)

早稲田大学システム科学研究所 システム分析・早稲田大学 ECWU MBA エssenシャルコース修了。2002年 社団法人日本経営協会経営研究センター自治体経営研究所課長を務める。総務庁 行政評価・行政手続法プロジェクト推進業務を担当。現在、一般社団法人日本経営協会 チーフ・コンサルタントとして活動。その後独立し現在に至る。

全能連認定経営コンサルタント。

産業広報センター地域政策研究所研究員

沖縄大学地域研究所研究員

厚生労働省認定 日通連 経営管理1級インストラクター

本講師の他の研修

- タイムマネジメント
- モチベーションアップ
- ロジカルシンキング

モチベーションアップ手法

1日研修タイムテーブル案

研修テーマ	主なコンテンツ
1. モチベーションがある 上がっているとは、いかなる状態か? (1) 「モチベーションが上がっている、やる気のある職員、職場である」という認識 (2) 「モチベーションが上がっている、やる気のある職員、職場である」の基準	☞管理職にとってではなく、そこで働く者にとっての「モチベーション」について考えることの大切さを確認する。
2. モチベーションの定義	☞仕事の目標、情報の共有化、相互支援、他者への配慮、チームの雰囲気、問題点の指摘、管理監督者の対応 などの視点からモチベーションについて考える。
3. 必要なスキル	☞投げかけ力、アクティブリスニング力、質問スキル、承認スキル、ほめ方のスキル、指摘のスキル
4. 事例の検討と討議	
5. GROWモデルを使った目標達成のフレームワーク	☞感情的にならない、微笑む、「傾聴」など
6. 面談時に活用する手法	☞人事評価の面談時の想定で、目標設定の際の、部下と上司とのやり取りの場を想定する。
7. ロールプレイ ・ロールプレイ（ミーティング） ・振り返りと確認	
8. まとめ	

■本研修を受講した研修生の感想

☞モチベーションについての考え方が、上司と部下の間で乖離する可能性があることを知り、管理職として身に着けるべきスキルがよくわかりました。

☞発言は、常に、シナリオを考えて、しゃべることより、受け取り手の気持ちを予測して。諭すよりいっしょに悩む姿を見せること。考えてもいなかったノウハウに驚かされました。このやり方で育つ欧米の人たちに、私たち日本はもっと学ばなくてはいけないと思いました。

■本研修コーディネーター担当者からのワンポイントメッセージ

☞事例検討やロールプレイングを通じて職場ですぐに実践できるスキルを身に着けられます。

本研修に関するお問い合わせ

一般社団法人 日本経営協会 関西本部
〒550-0004 大阪市西区靱本町1-8-4(大阪科学技術センタービル)
電話 06-6443-6925 FAX 06-6441-4319
URL <http://www.noma.or.jp>