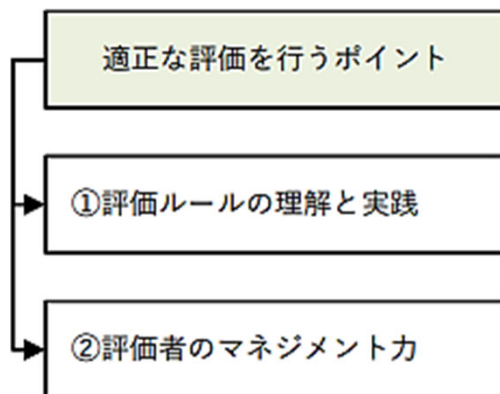


管理職研修（評価マネジメント）

人事評価とマネジメントの視点で職場の生産性を上げる

<人事評価の2つのポイント>



背景

人事担当者から「管理職がマネジメント活動の中で、中長期計画から落とし込まれた部署単位での目標管理の重要性を感じている」と伺った。当学園では業務の効率化を方針として掲げており、業務の属人化防止も狙いとして、本研修で目標管理と目標達成に必要な方法を学習する機会として、本研修を実施した。

導入

①職場マネジメントや管理職の役割を認識いただく、②ご自身を題材にどのように評価や指導育成をしてきたかを振り返る、の2点を目的にケース討議や演習を行った。議論されている内容を「労務管理」「リスクマネジメント」「心理的安全性」などの講義内容に落とし込み、管理職として言行一致できているか確認を促した。

効果

受講者はケース討議とグループ内の意見交換によって、自身の見方や捉え方を客観視されていた。「部下指導」を題材にペアでコーチングし合い、指導方法の振り返りや今後の関わりについて考えることができた。管理職として組織の中で果たす役割を多面的な視点からお伝えし、今後の業務での意識づけをすることができた。

<ケース討議のメリットとは>

- ・ 実践的かつ自発的な学びを促進できる。
- ・ グループ討議により多角的な視点を獲得できる。
- ・ 論理的思考力と問題解決力の向上させる。

<受講生の振り返りから>

- ・ 課員の異変に気が付けるように普段の業務を通して、コミュニケーションを増やしていきたい。
- ・ 自分だけの視点では限界があることがよくわかった。情報共有や声を上げることの必要性を感じた。
- ・ ガバナンスという言葉が一人歩きしていないか、各自の心がけやそれを促すコミュニケーションを取りたい。

<人事課ご担当者様より>

- ・ 本研修を含め、本学では毎年継続して職員研修を実施しています。管理職としての経験の長短を問わず、実践に活かせる内容ですので、今後もテーマを変え、実施していきたいと考えています。

<チームマネジメントのポイント>

