

「係長・作業長研修」概要(プログラム例)のご紹介

～新任監督者の方や、すでに役職につかれています方へのフォローアップの研修として活用いただけます～

当方の研修へ参加いただく他に、講師の派遣や、Webでの研修もお受けできます

講師派遣やWeb研修の講師依頼では、貴社に即した内容への変更も可能です。

☆ねらいと特徴

作業長・係長および候補者を対象に、現場第一線の第一人者としての自覚とともに必要な知識に“気づく、”ことに加え、実践に向けてのアドバイスもしていきます。

- ・講義と事例研究、グループ討議を組み合わせた実践的カリキュラムを展開。
- ・討議は、研修内容の項目毎に、身近な製造現場の事例について 事前 に考えてきていただくことで、研修時には“より活発、な討議と参加者間の相互啓発を図る。
- ・討議結果を踏まえたQ&Aでは、講師も入って“より実践的、なディスカッションを志向します。

セッション1 係長の立ち位置

“現場のトップ、”としての自覚 と “やるべきこと、” のイメージ作り

(1) 事前課題

Q. “係長、”って、周囲(上下左右)からどのように観られていると思いますか？

Q. “係長、”って、何をすべきと思っていますか？

より大事で、かつ“早めに、”やってみたいと思っていることを“3つ、”あげ、そのゴールイメージを紹介して下さい。

(2) 発表 ⇒ グループ討議

(3) 講評、講義

《どう見られているか？》

上(経営者など)からは？ … 分身 ⇒ 大きな意識改革を！

下(部下)からは？ … 最も身近な指導者 ⇒ 第一線現場のトップ

横(同僚)からは？ … ライバル？

Q. あなたへの期待度は？ ⇒ Q.求められるリーダー像とは？

《なにをやるのか？》

四方向 … 具申・交渉・協力・委任

三つの能力 … CS(コンセプチュアル・スキル)、HS(ヒューマン・スキル)、TS(テクニカル・スキル)

四つの業務 … 仕事の管理、仕事の改善、部下の管理、人間関係の改善

Q.あなたは実践していますか？

セッション2 快適な職場づくり

－ 気持ち良くついて来て欲しい！ －

(1) 事前課題 ①… 覇気がなくなったシニア

Q. 係長として、どんな言動をとるべきと思っていますか？

Q. 工場長(課長)としては、どんな言動をとるべきだと思いますか？

事前課題②…親睦会に人が集まらない

Q. 参加を渋る人に対し、気をつけることは？

(2)発表 ⇒ グループ討議

(3)講評、講義

《職場実態》

最近の姿と理想のイメージとのギャップを整理

人に嫌われぬには！

同調圧力とは？

《相手を知る》

人間心理 … 三大心理・三大欲求・きき手の心理

対話力テクニック…三原則<奪うな、否定するな、引き出せ>、ペーシング、傾聴力

酒席今昔

セッション3 人をうまく動かす

－ 仕事は、周囲をいかに活用出来るか？ －

(1) 事前課題 … 小集団活動の目標決定に際して

Q. 工場長（課長）の立場では、何に気を配るべきでしょうか？

Q. 係長の立場では、何に気を配るべきでしょうか？

⇒相手を無視していませんか？

(2)発表 ⇒ グループ討議

(3)講評、講義

《部下は選べない》

チームのために

現有勢力を活かして

成果をだすには？

《仕事は任せろ》

指揮系統が乱れたとき？

任せるには … 60主義 ⇒ 任せて、任せず

“報連相、を再認識

《気づかせ屋》

教えずに、気づかせるには？

コーチングのコツ

率先垂範と示範の違い

《委任と評価》

他人がするもの

「わかりました」を当てにしない！

《人を動かすコツ》

情熱、配慮・思いやり・共感、繰り返す

セッション4 ルールを守れる職場づくり

－ 同じ事を繰り返さない職場をつくりたい！ －

(1) 事前課題 … ある“災害事例、を提示

Q. あなただったら、どんな対応をしていきますか？

(2)発表 ⇒ グループ討議

(3)講評、講義

《安全とは》

大事なのは“再発防止”

人を責めず、方法を攻める

安全第一と生産

《イタミの伝承》

《ヒューマンエラーと行動心理》

行動特性<行動心理>とは？

先手の対策 … 音読の効果<確認喚呼など>

セッション5 課題を探す

- 夢を語り、目標を掲げよう！ -

(1) Q&A 方式で、グループ討議を進める。

(2) 講評、講義

《課題意識》 問題の定義

問題の種類…火消・捜す・予測

⇒常に、夢を語り、目標を掲げ、より高い視点から、問題を探す

《管理上<人・組織>の問題解決！》

J K手法では、解決策は探しにくい

⇒ 取り組みは“慎重に・ジックリ、と！”

《現場の問題解決！》

心配事⇒起こらないことが多い

経験+勘⇒80%が OK か？<KDD、KKD>

(残り) 20% ⇒新 KKD で！

セッション6 信頼される人に

- この人についていきたい！ -

(1) 事前課題 … 「中途採用者を即戦力化せよ！」に悩む指導員

Q. あなたは、係長としてこの指導員にどのように接しますか？

(2) 発表 ⇒ グループ討議

(3) 講評、講義

《パワハラ》 … 六分類(過大要求、精神的攻撃 など)

相手が、どう受け止めるか？ ⇒ 相手との人間関係次第

《人望とは？》

あこがれの人って？

人物観察力について！

《自己分析》

セッション7 最後に

《人間関係力づくり》

《実践・継続》

《人生の方程式》

以上